Combler l'écart salarial au Nouveau-Brunswick : Un impératif économique

Rapport final de la
Table ronde sur l'écart salarial au
Nouveau-Brunswick
novembre 2003

Dédié à la mémoire de Julie Szo

Our Vision
Notre vision

Through innovative, practical and effective initiatives acceptable to all stakeholders, New Brunswick will create a sustainable environment which will eliminate the wage gap between women and men.

Au moyen d'initiatives innovatrices, pratiques et efficaces qui conviennent à tous les intervenants, le Nouveau-Brunswick mettra en œuvre un environnement durable propice à l'élimination de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

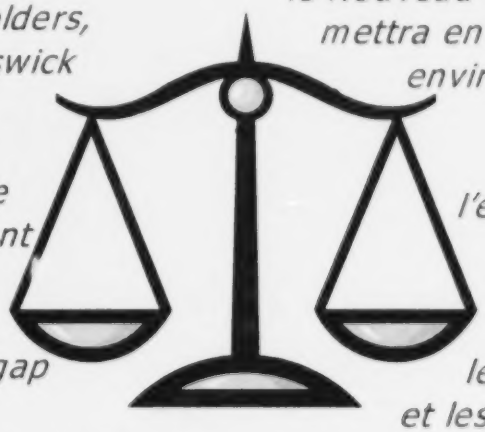


Figure 1 - Notre vision

PRÉFACE

Écart salarial ou équité salariale?

Le présent rapport examine l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, ses causes ainsi que les mesures à prendre pour le combler. Le terme « écart salarial » n'est toutefois pas un terme très connu, contrairement au terme « équité salariale ». C'est pourquoi un si grand nombre de personnes sont d'avis que c'est l'équité salariale qui nous intéresse. Pour nous, la distinction entre les deux termes est importante puisqu'elle définit la portée de nos efforts. Le terme *écart salarial* désigne la question dans son ensemble, tandis que le terme *équité salariale* constitue une solution pour une partie de l'écart. Puisqu'il est important de bien comprendre cette distinction d'entrée de jeu, nous présentons une définition de chacun de ces termes avant de présenter nos constatations.

a) Écart salarial

L'*écart salarial* est l'écart entre le salaire moyen gagné par les hommes et le salaire moyen gagné par les femmes (le *paragraphe 1.5* indique comment calculer l'écart salarial). Puisqu'il n'existe pas d'*écart salarial* lorsque le salaire moyen des hommes est égal au salaire moyen des femmes, l'existence même d'un *écart salarial* indique qu'il y a une inégalité économique entre les hommes et les femmes. L'ampleur de l'*écart salarial* est une indication de l'étendue de cette inégalité. L'inégalité économique entre les hommes et les femmes est un sujet complexe, tout comme l'écart salarial qui permet de mesurer cette inégalité. Les solutions que nous proposons tiennent compte de cette complexité.

b) Équité salariale

L'*équité salariale* représente le principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale. Ce principe exige que tous les emplois soient rémunérés en fonction d'une évaluation objective. C'est ce qui permet d'évaluer les efforts, les compétences et les responsabilités ainsi que les conditions nécessaires à l'exécution d'un travail quelconque. Les employeurs qui souhaitent s'assurer que leur milieu de travail offre l'*équité salariale* utilisent ces *outils d'évaluation non sexistes* pour évaluer les emplois de cette façon et attribuer le salaire en conséquence.

c) L'équité salariale dans les discussions sur l'écart salarial

L'*équité salariale* fait partie des discussions sur l'*écart salarial* puisque l'un des trois facteurs connus qui contribuent à l'écart salarial est la sous-évaluation (c'est-à-dire le paiement insuffisant) du travail traditionnel des femmes. Puisque les évaluations de l'*équité salariale* visent à corriger cette sous-évaluation, on croit qu'elles aident à réduire l'écart salarial. Les évaluations de l'*équité salariale* constituent donc un outil parmi d'autres qui visent à réduire l'écart salarial général.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE **4**

Écart salarial ou équité salariale? *4*
a) Écart salarial 4
b) Équité salariale 5
c) L'équité salariale dans les discussions sur l'écart salarial 5

FIGURES **9**

GRAPHIQUES **9**

RÉSUMÉ **11**

LES PROBLÈMES **16**

Qu'est-ce que l'écart salarial? *17*
a) Sélection d'un indicateur d'écart salarial approprié 19
b) L'indicateur de l'écart salarial – Un progrès lent 21

Pourquoi l'écart salarial pose-t-il un problème? *23*
a) Problème lié aux droits de la personne 23
b) Possibilité de croissance économique 24
c) Qualité de vie 29

Qu'est-ce que l'indicateur de l'écart salarial nous indique? *30*
a) Développement et droits de la personne 30
b) Équité salariale et productivité 32
c) Qualité de vie 34

Conclusion : Raisons incitant le Nouveau-Brunswick à éliminer l'écart salarial *34*

LES PREUVES **36**

Facteurs contribuant à l'écart salarial *36*
a) Responsabilités familiales 40
b) Regroupement des emplois 44

c) Sous-évaluation du travail traditionnel des femmes 47
d) Cause de l'écart salarial – Attitudes sociétales 50

Conclusion : Vers une solution stratégique 53

LE CONTEXTE DU NOUVEAU-BRUNSWICK 55

Nos résidents 55
a) Données démographiques 55
b) Notre population active 57

Nos emplois 60
a) Emploi à temps plein, emploi à temps partiel 60
b) Travail à temps partiel imposé 63

Nos milieux de travail 66
a) Petites entreprises du Nouveau-Brunswick 66
b) Lacunes en matière d'information 68

Nos lois et l'écart salarial 68
a) Lois sur l'équité salariale 68
b) La *Loi sur les normes d'emploi* 71
c) La *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick* 72

La réalité concrète de l'écart salarial 74
a) Point de vue des femmes 74
b) Études de cas relatives aux employeurs 79

Conclusion – Le contexte pour les solutions axées sur le Nouveau-Brunswick 83

LES SOLUTIONS 85

Recommandations 86

ANNEXE 1 89

Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick 89
a) Notre mandat 89
b) Notre cadre de référence 89
c) Nos membres 90
d) Notre personnel auxiliaire 91

ANNEXE II 92

Mesures et objectifs stratégiques 92

ANNEXE III 102

Meilleures pratiques utilisées ailleurs *102*
a) Union européenne : coopération économique 102
b) Royaume-Uni – Recherche active de solutions 103
c) « Analyse de rentabilisation » du Royaume-Uni 103
d) Solutions pratiques au Royaume-Uni 105
e) Réduction de l'écart salarial – Approches non législatives 107
f) Internationale des services publics (ISP) – Rémunération équitable pour le travail accompli 108

ANNEXE IV 109

INDICATEURS POSSIBLES DE L'ÉQUITÉ SALARIALE *109*
a) Équité salariale maintenant! Internationale des services publics (ISP), 2002 109
b) Indicateurs juridictionnels de l'équité salariale suggérés par l'ISP 110

NOTES 111

FIGURES

Figure 1 – Notre vision 3
Figure 2 – L'écart salarial est un indicateur complexe 17
Figure 3 – Trois étapes pour calculer l'écart salarial 18
Figure 4 – L'Union européenne et l'équité salariale 24
Figure 5 – Facteurs contribuant à l'écart salarial persistant au Canada 39
Figure 6 – Dix emplois les plus souvent occupés par des femmes au Nouveau-Brunswick (1996) 44
Figure 7 – Raisons de la sous-évaluation des emplois occupés par des femmes 49
Figure 5 – Évaluation « Kingsmill Review » : « ... une saine gestion des affaires... » 104
Figure 6 – Recommandations de l'évaluation « Kingsmill Review » 105

GRAPHIQUES

Graphique 1 – Écarts salariaux au Nouveau-Brunswick de 1997 à 2002 20
Graphique 2 – Écart salarial selon la rémunération horaire, provinces sélectionnées 21
Graphique 3 – Écart salarial selon la rémunération horaire, provinces sélectionnées (2) 22
Graphique 4 – Écarts salariaux calculés selon la rémunération annuelle en Europe, au Canada et au Nouveau-Brunswick (1995) 27
Graphique 5 – Revenu des dix emplois les plus souvent occupés par des femmes au Nouveau-Brunswick (1996) 45
Graphique 6 – Revenu des dix emplois les plus souvent occupés par des hommes au Nouveau-Brunswick (1996) 46
Graphique 7 – L'écart salarial, ses causes et les facteurs connus qui y contribuent 52
Graphique 8 – Tendances démographiques du Canada de 1971 à 2011 (estimation) 55
Graphique 9 – Tendances démographiques du Nouveau-Brunswick de 1971 à 2011 (estimation) 56
Graphique 10 – Population active du Nouveau-Brunswick selon le sexe (de 1980 à 2020) 58
Graphique 11 – Taux d'activité au Nouveau-Brunswick (de 1991 à 2001) 59
Graphique 12 – Emplois au Nouveau-Brunswick, temps plein et temps partiel selon le sexe et le secteur (2001) 61
Graphique 13 – Emplois au Nouveau-Brunswick, salaire des emplois à temps plein et à temps partiel selon le sexe et le secteur (2001) 62
Graphique 14 – Travail à temps partiel au Nouveau-Brunswick, travail choisi par rapport au travail imposé, selon le sexe 63
Graphique 15 – Travailleurs recevant le salaire minimum au Nouveau-Brunswick selon le sexe 64

Graphique 16 – Employés du Nouveau-Brunswick selon la taille de l'entreprise (2001) 67

RÉSUMÉ

Nous, les douze membres de la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, avons été mandatés pour assurer que les intervenants comprennent bien les problèmes clés sous-jacents à l'écart salarial entre le salaire des hommes et des femmes, ainsi que les moyens d'aborder ces problèmes de façon pratique dans le contexte du Nouveau-Brunswick.

Afin de remplir ce mandat, nous avons examiné les problèmes, les résultats des recherches et l'économie du Nouveau-Brunswick. Nous avons obtenu les commentaires d'employeurs et d'employés, ainsi que des représentants gouvernementaux et syndicaux et d'autres parties intéressées. Nous résumons nos constatations et nos conclusions ci-dessous.

L'élimination de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick signifie l'égalité économique entre les hommes et les femmes. Cela permettrait également une amélioration considérable de la productivité économique des femmes (un excellent avantage pour la province), ce qui n'est pas trop tôt. Pour nous, il s'agit de l'impératif économique qui justifie l'élimination de l'écart salarial.

I Les problèmes

- Le premier problème rencontré est la confusion du public en ce qui a trait au concept de « l'écart salarial » et de « l'équité salariale ». La distinction s'effectue au niveau des relations. L'écart salarial constitue l'ensemble du problème que nous examinons, tandis que l'équité salariale constitue une partie de la solution. L'équité salariale est proposée comme une solution à l'un des trois facteurs connus qui contribuent à l'écart salarial.
- L'écart salarial représente l'écart ou la différence entre le salaire gagné par les hommes et le salaire gagné par les femmes. Au Nouveau-Brunswick aujourd'hui, les femmes gagnent 80,9 % du salaire des hommes, ce qui signifie que l'écart salarial est de 19,1 % (selon le taux de rémunération horaire moyen). Cela signifie donc que la rémunération horaire moyenne de toutes les femmes du Nouveau-Brunswick est inférieure de 19 % à celle de tous les hommes du Nouveau-Brunswick.
- Dans tous les pays aujourd'hui, les femmes qui travaillent doivent surmonter des obstacles que les hommes n'ont pas à surmonter. Ces obstacles ont une incidence sur la productivité économique des femmes, sur leur appréciation de leurs droits en tant que personnes et sur leur qualité de vie. L'écart salarial indique l'étendue de cette incidence, qui entraîne également une inégalité économique entre les hommes et les femmes.
- Au cours des dernières années, l'écart salarial a connu une amélioration beaucoup moins importante que prévu de nos jours.
- Lorsque les hommes et les femmes seront égaux du point de vue économique, il n'y aura plus d'écart salarial. Voilà notre vision à long terme pour le Nouveau-Brunswick.

II Les preuves

- Les preuves indiquent que l'écart salarial est causé par un facteur clé : notre culture. Notre culture a créé un ensemble d'obstacles au travail pour les femmes, et ces obstacles constituent un désavantage immédiat pour les femmes par rapport aux hommes. Il en résulte une inégalité économique que l'on mesure par l'écart salarial par rapport aux hommes.
- La documentation identifie également trois (3) facteurs connus qui contribuent à l'écart salarial et que nous avons interprété comme étant les obstacles suivants à l'égalité économique des femmes : les responsabilités familiales des femmes au travail, le regroupement des emplois ou des industries des femmes au travail et la sous-évaluation du travail traditionnel des femmes. Tous les facteurs sont également causés par des attitudes et des pratiques sociétales.
- Puisque les attitudes sociétales constituent la cause réelle de l'écart salarial, il faut s'assurer de modifier ces attitudes si nous voulons concrétiser notre *vision* et atteindre l'égalité économique entre les hommes et les femmes dans notre province.

III Le contexte du Nouveau-Brunswick

- La population du Nouveau-Brunswick est vieillissante et déclinante. La province fait face à une importante pénurie de main-d'œuvre et même si sa participation au marché du travail s'accroît, elle est tout de même bien inférieure à la moyenne canadienne. Il nous faut une augmentation de la population active ainsi qu'un plus grand nombre de personnes qui atteignent leur plein potentiel sur le marché du travail. La résolution de ces problèmes liés à la disponibilité de la main-d'œuvre est plutôt prioritaire, et nous sommes d'avis que la réduction de l'écart salarial pourra aider la situation.
- Comme il est énoncé dans son programme économique, le « Plan de prospérité », l'avenir économique du Nouveau-Brunswick dépend de l'augmentation de sa productivité économique. Notre avenir démographique dépend, en grande partie, de notre capacité de continuer à élever et à entretenir des familles. Comment pouvons-nous obtenir le

meilleur des deux mondes? En éliminant les obstacles à la productivité économique entière des femmes, ce qui permettra ensuite de réduire et d'éliminer l'écart salarial au Nouveau-Brunswick.

- La sous-productivité des femmes du Nouveau-Brunswick est évidente dans la main-d'œuvre d'aujourd'hui. Bien qu'un nombre égal d'hommes et de femmes travaillent, la plupart des hommes travaillent à temps plein tandis qu'une femme sur cinq travaille à temps partiel. Les femmes ont également plus tendance que les hommes à travailler à temps partiel involontairement, à travailler dans les industries de service et à gagner le salaire minimum.
- Nous avons demandé à des employeurs de nous indiquer les avantages économiques de la réduction de l'écart salarial. Ils nous ont parlé des méthodes progressives de gestion de ressources humaines qu'ils ont utilisées avec succès pour traiter un ou chacun des trois facteurs qui contribuent à l'écart salarial. Dans tous les cas, les avantages pour l'entreprise étaient quantifiables par l'amélioration de la productivité ou par la réduction des coûts liés au roulement du personnel, ou les deux.
- Les femmes du Nouveau-Brunswick nous ont affirmé que même si elles étaient au courant de l'écart salarial, elles étaient surprises de son ampleur et se demandaient pourquoi nous n'avons toujours pas trouvé de solution. Elles ont également exprimé qu'elles auraient aimé recevoir une meilleure orientation professionnelle plus tôt.

IV Nos solutions

- L'élimination de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick signifie l'égalité économique entre les hommes et les femmes. Cela permettrait également une amélioration considérable de la productivité économique des femmes (un excellent avantage pour la province), ce qui n'est pas trop tôt. Pour nous, il s'agit de l'impératif économique qui justifie l'élimination de l'écart salarial.
- Nos solutions exigent une collaboration. En raison de l'étendue de ce problème, nous recommandons de joindre nos efforts à ceux de tous les Néo-Brunswickois qui cherchent à améliorer la prospérité économique de la province.

- Nos conseils au gouvernement comportent trois objectifs essentiels :
    - D'abord, nous demandons au gouvernement d'établir, avec les intervenants, un plan d'action quinquennal de mesures volontaires qui permettra de modifier les attitudes sociétales et d'examiner les trois facteurs connus qui contribuent à l'écart salarial, c'est-à-dire les responsabilités familiales, le regroupement des emplois et la sous-évaluation du travail traditionnel des femmes.
    - Ensuite, nous demandons au gouvernement d'établir, avant la fin de la première année, un cadre de mesure qui permettra d'indiquer et d'évaluer le progrès envers l'atteinte des objectifs du plan d'action. Après la cinquième année, nous demandons au gouvernement d'utiliser ce cadre de mesure pour évaluer le progrès et pour élaborer son deuxième plan d'action en conséquence. Si l'évaluation indique un progrès limité envers l'atteinte des objectifs, nous demandons au gouvernement, dans le cadre de son deuxième plan d'action, d'élaborer des lois appropriées qui s'appliqueront aux secteurs public et privé de notre économie.
    - Enfin, nous demandons au gouvernement de mandater trois différents organismes qui travailleront en collaboration pour combler l'écart salarial. Ces trois fonctions sont les suivantes : un organisme ministériel responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'action, un organisme consultatif sur l'écart salarial formé d'intervenants et un ministère ou un organisme responsable de surveiller le progrès et de continuer de préconiser notre vision.

CHAPITRE I
LES PROBLÈMES

1.1 Le 25 juillet 2002, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a créé la *Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick*, formée de douze membres, afin d'aborder les préoccupations des Néo-Brunswickois relativement à l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes. Il a demandé à la *Table ronde* de s'assurer que les intervenants comprennent bien les principaux problèmes sous-jacents à cet écart salarial ainsi que les méthodes qui permettraient de les résoudre de façon pratique dans le contexte du Nouveau-Brunswick. (Voir l'*annexe 1* pour obtenir le mandat en entier.)

1.2 Le présent rapport est le rapport final de la *Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick*. Nous y présentons les preuves étudiées, nos conclusions ainsi que nos suggestions pratiques pour la réduction et, tôt ou tard, l'élimination de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick.

1.3 Il y a une question qu'il faut aborder d'entrée de jeu. On nous a demandé d'examiner l'*écart salarial*. Le premier problème rencontré est la confusion du public en ce qui a trait au concept de « l'écart salarial » et de « l'équité salariale ». La distinction s'effectue au niveau des relations. L'écart salarial constitue l'ensemble du problème que nous examinons, tandis que l'équité salariale constitue une partie de la solution. L'équité salariale est proposée comme une solution à l'un des trois facteurs connus qui contribuent à l'écart salarial. La relation entre les deux concepts est présentée plus en détail aux paragraphes 2.17 à 2.26 et est illustrée au **graphique 7**.

> *« L'équité salariale » est une solution proposée à l'un des trois facteurs qui contribuent à « l'écart salarial ».*

Qu'est-ce que l'écart salarial?

1.4 L'écart salarial représente l'*écart* ou la différence entre le salaire gagné par les hommes et le salaire gagné par les femmes. Voilà la définition simple de l'écart salarial. Cependant, les statistiques sur l'écart salarial sont cachées et sont complexes. Elles sont cachées parce qu'elles utilisent des renseignements que les employeurs n'ont pas l'habitude de calculer, c'est-à-dire le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes. Deux autres calculs sont effectués à partir de ces calculs (voir le paragraphe 1.5). Lorsque l'écart salarial est enfin déterminé, on nous a demandé de voir les choses d'une nouvelle façon tout en essayant de ne pas oublier la signification de l'écart salarial.

L'écart salarial –
Un indicateur complexe

L'écart salarial est un indicateur complexe parce qu'il :

- doit être calculé à l'aide de renseignements qui ne sont pas facilement disponibles;
- exige une concentration pour ne pas oublier sa signification;
- nous force à évaluer ce que nous faisons d'un point de vue différent.

Figure 2 - L'écart salarial est un indicateur complexe

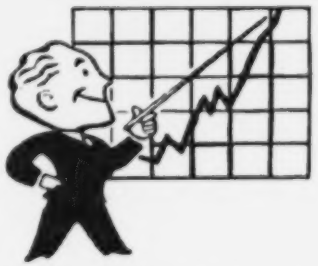
1.5 La définition formelle de l'écart salarial ou de l'écart salarial lié aux sexes est un indicateur statistique de l'écart entre le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes. Pour calculer l'écart salarial, il faut diviser le salaire moyen des femmes par le salaire moyen des hommes, puis multiplier le résultat par 100. C'est ce qui permet d'obtenir le salaire moyen des femmes en tant que pourcentage par rapport à celui des hommes. Enfin, « l'écart » entre les salaires est déterminé en soustrayant ce nombre de 100 %. Aujourd'hui, par exemple, les femmes gagnent 80,9 % du salaire des hommes, ce qui signifie que l'écart salarial est de 19,1 % (selon le taux de

rémunération horaire moyen). Cela signifie donc que la rémunération horaire moyenne de *toutes* les femmes du Nouveau-Brunswick est inférieure de 19 % à celle de *tous* les hommes du Nouveau-Brunswick.

Calcul de l'écart salarial

Trois étapes pour calculer l'écart salarial :

1. ***Calculer le salaire moyen des femmes et le salaire moyen des hommes.***
2. ***Calculer***
   salaire moyen des femmes x 100 %
   salaire moyen des hommes
   (salaire moyen des femmes en pourcentage du salaire moyen des hommes).
3. ***Soustraire le résultat de 100 % pour obtenir l'écart salarial.***



L'écart salarial actuel au Nouveau-Brunswick est de 19,1 %.

Figure 3 - Trois étapes pour calculer l'écart salarial

1.6 Qu'est-ce que l'écart salarial nous indique *réellement*? Il s'agit essentiellement d'un indicateur de l'inégalité économique entre les hommes et les femmes. Il n'y a aucun écart salarial lorsque le salaire moyen des hommes est égal au salaire moyen des femmes. *Lorsqu'il n'y a aucun écart salarial, les hommes et les femmes sont égaux du point de vue économique, et l'économie ne tient pas compte du sexe de sa population active.* En raison de la présence de plus en plus importante des femmes sur le marché du travail et la concurrentialité de leurs compétences et de leur formation relativement à celles des hommes, de nombreuses personnes croient que les hommes et les femmes sont déjà égaux du point de vue économique. Par conséquent, l'écart salarial devrait être inexistant ou il devrait avoir diminué au cours des dernières années. Nous avons conclu que ce n'était pas le cas et nous avons cherché à répondre à la question que plusieurs se posent : Pourquoi y a-t-il encore un écart salarial et que pouvons-nous faire pour le combler?

> *... l'écart salarial est un indicateur de l'inégalité économique entre les hommes et les femmes.*

a) Sélection d'un indicateur d'écart salarial approprié

1.7 Les recherches nous ont d'abord laissés perplexes puisque nous avons découvert un certain nombre d'écarts salariaux, tous différents les uns des autres. Nous avons ensuite appris qu'il fallait bien lire les petits caractères, p. ex. « l'écart salarial *basé sur la rémunération horaire* » puisque, comme nous l'avons déterminé, l'ampleur de l'écart salarial dépend de la *façon dont il est mesuré*. Les trois (3) mesures courantes sont les suivantes :

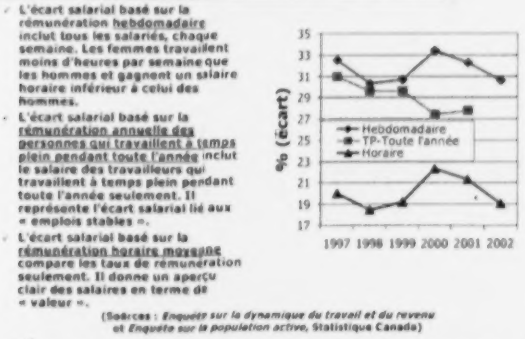
- la rémunération *hebdomadaire* de *tous* les salariés;
- la rémunération *horaire* de *tous* les salariés;
- la rémunération *annuelle* de tous les salariés à *temps plein pendant toute l'année*.

1.8 L'écart salarial basé sur le salaire *hebdomadaire* de *tous* les salariés constituent l'écart le plus élevé des trois. Il tient compte de deux des désavantages de la main-d'œuvre féminine : elles ont tendance à gagner moins que les hommes pour le travail effectué et elles travaillent en moyenne moins d'heures par semaine que les hommes. L'écart salarial basé sur la *rémunération horaire moyenne* ne tient compte que de la rémunération pour une heure, ce qui ne tient pas compte du fait que les hommes travaillent plus d'heures que les femmes. En comparant le salaire gagné par les hommes et celui gagné par les femmes pour une heure de travail, il s'agit de l'écart salarial le plus neutre (et le moins élevé) et il constitue le meilleur outil pour la recherche des causes de l'écart salarial. Toutefois, puisqu'il ne tient pas compte du nombre d'heures de travail, qui est considérablement moins élevé pour les femmes, il n'indique pas l'écart salarial *réel*.

1.9 L'écart salarial réel est calculé en fonction du revenu annuel des travailleurs à *temps plein pendant toute l'année* (qui travaillent 30 heures par semaine ou plus pendant 49 à 52 semaines par année). Cet écart est moins élevé que l'écart salarial basé sur la rémunération hebdomadaire puisqu'elle ne comprend pas le travail à temps partiel, mais il est plus élevé que l'indicateur basé sur la rémunération horaire parce qu'il ne tient toujours pas compte du nombre d'heures de travail. Il nous donne cependant un aperçu de l'inégalité salariale entre les personnes qui travaillent à temps

plein au Nouveau-Brunswick. Le **graphique 1** illustre ces trois indicateurs de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick au cours des cinq dernières années. *(Il est à noter que les données sur l'écart salarial des personnes qui travaillent à temps plein pendant toute l'année ne sont pas encore disponibles pour 2002).* L'écart salarial le plus élevé n'est pas illustré. Le calcul de cet écart est basé sur le revenu annuel total de *tous* les Néo-Brunswickois qui travaillent (à temps plein et à temps partiel). En 2000, *tous* les hommes du Nouveau-Brunswick ont gagné en moyenne 28 881 $, tandis que *toutes* les femmes du Nouveau-Brunswick ont gagné 18 754 $, ce qui représente un écart salarial de 35,1 %.

Écart salarial au Nouveau-Brunswick de 1997 à 2002 – Trois différentes mesures



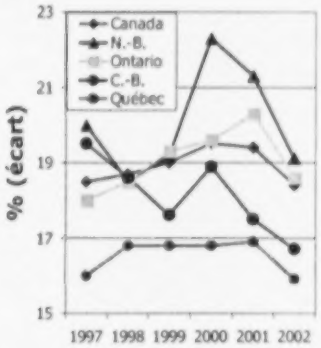
Graphique 1 - Écarts salariaux au Nouveau-Brunswick de 1997 à 2002

1.10 Notre principale préoccupation est liée à l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes pour le travail effectué. C'est pourquoi nos discussions seront basées sur l'écart salarial calculé selon la *rémunération horaire moyenne*. À l'heure actuelle, l'écart salarial de 19,1 % du Nouveau-Brunswick est le troisième plus *important* écart salarial au Canada. En comparaison, l'écart salarial de 8,1 % de l'Île-du-Prince-Édouard constitue l'écart salarial horaire le plus *faible*. Cette question nous préoccupe certainement, mais le Nouveau-Brunswick n'est pas la seule province à être incitée à intervenir. La Colombie-Britannique s'est engagée à trouver des solutions l'année dernière, l'Ontario a adopté des lois proactives sur l'équité salariale en 1989, le Québec a fait de même en 1996

et le premier rétablissement de l'égalité des salaires prévu a débuté à l'automne 2001. Le **graphique 2** illustre l'écart salarial calculé selon la rémunération horaire moyenne au cours des six dernières années pour ces provinces et pour l'ensemble du Canada.

Écart salarial : Rémunération horaire
Provinces sélectionnées (1997 à 2002)

- **Canada – Augmentation et réduction de l'écart salarial**
- **N.-B. – Écart salarial instable mais diminuant**
- **Ontario – Augmentation et début de la réduction de l'écart salarial**
- **C.-B. – Écart salarial irrégulier mais diminuant**
- **Québec – Deuxième plus faible écart salarial au Canada**



(Source : Revue chronologique de la population active, 2002, Statistique Canada)

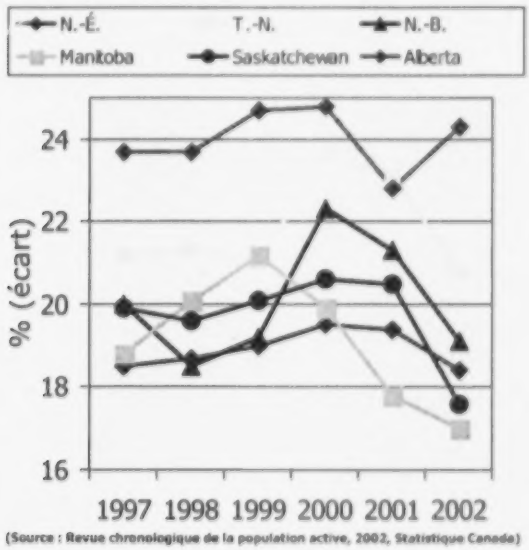
Graphique 2 - Écart salarial selon la rémunération horaire, provinces sélectionnées

b) L'indicateur de l'écart salarial - Un progrès lent

1.11 Les données sur l'écart salarial selon la rémunération horaire sont disponibles depuis les six dernières années au Canada. Au cours de cette période, l'écart salarial a diminué de près de 1 % au Nouveau-Brunswick (de 19,9 % à 19,1 %) et s'est stabilisé au Canada (de 18,5 % à 18,4 %). Les changements d'une année à l'autre pour cet indicateur ne se font toutefois pas en douceur, et les **graphiques 2 et 3** illustrent son instabilité pour toutes les provinces, à l'exception de l'Î.-P.-É. L'écart salarial selon la rémunération horaire de cette province est tellement plus bas que dans les autres provinces (de 11,2 % en 1997 à 8,2 % en 2002) qu'il s'illustre plutôt mal sur le même graphique.

1.12 Les données sur l'écart salarial des *personnes qui travaillent à temps plein pendant toute l'année* sont disponibles depuis plus longtemps. Encore une fois, le progrès est lent et inégal. Au cours des 20 dernières années, cet écart salarial a été réduit de 7,1 % au Nouveau-Brunswick (de 34,5 % en 1980 à 27,4 % en 2000), ce qui représente une réduction moyenne d'un tiers de point de pourcentage par année. Les changements ont été aussi lents pour l'ensemble du Canada que pour toutes les provinces. Nous devons découvrir pourquoi l'écart salarial résiste toujours à l'élimination.

Écart salarial :
Rémunération horaire
Provinces sélectionnées (1997 à 2002)



(Source : Revue chronologique de la population active, 2002, Statistique Canada)

Graphique 3 - Écart salarial selon la rémunération horaire, provinces sélectionnées (2)

Un certain nombre de facteurs sont responsables de l'instabilité de l'écart salarial. Ces facteurs sont présentés au *chapitre II*. Nous savons déjà que l'écart salarial est sensible aux événements économiques et qu'il résiste aux

changements à long terme. C'est pourquoi nous savons que nous devrons peut-être attendre quelques années avant de voir les effets durables de nos interventions suggérées.

Pourquoi l'écart salarial pose-t-il un problème?

a) Problème lié aux droits de la personne

1.13 Lorsque nous avons commencé à examiner l'écart salarial, les Néo-Brunswickois se préoccupaient de sa valeur aussi élevée et du fait qu'il n'avait que très peu diminué récemment. Comme il est indiqué, les Néo-Brunswickois ne sont pas les seuls à avoir une telle préoccupation. Par exemple, au début de nos travaux, le *Groupe de travail sur l'équité salariale* à l'échelle fédérale terminait la deuxième phase de sa propre évaluation qui avait débuté trois ans auparavant. Le 29 octobre 1999, le gouvernement canadien a nommé trois personnes pour former un groupe de travail qui devait exécuter une évaluation complète des dispositions actuelles sur la rémunération égale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (article 11) ainsi que de l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*. Ce groupe de travail a examiné uniquement l'aspect de « l'équité salariale » de l'écart salarial dans le contexte des droits de la personne. Leur mandat indique les raisons qui ont motivé l'évaluation :

- En 1972, le Canada a signé la Convention 100 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), donnant ainsi effet au principe de la rémunération égale pour le travail de valeur égale. Depuis, il a signé de nombreuses ententes sur les droits de la personne qui appuient ce principe.
- En 1977, le concept a été consacré dans l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et n'a pas été modifié ou révisé depuis.
- D'autres approches proactives sont adoptées dans certaines provinces.

- De nombreuses personnes sont en faveur d'une autre approche que celle de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui repose sur les plaintes. [1]

Contrairement au mandat de ce groupe de travail fédéral, notre mandat ne nous limite pas à examiner les lois uniquement. Cependant, la province du Nouveau-Brunswick, tout comme les autres provinces, est limitée par les accords internationaux signés par le Canada. Nous sommes donc limités par la Convention 100 de l'OIT donnant effet au principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale.

b) Possibilité de croissance économique

1.14 En fait, l'écart salarial est une question d'actualité à l'échelle mondiale. Les raisons varient de la nécessité économique à la justice sociale, de la gestion sage des ressources humaines à un sens des affaires simplement judicieux. Plusieurs pays étudient la question, de l'Afrique du Sud à l'Australie, des pays membres de l'Union européenne au Canada. Dans tous les cas il existe une attente sous-jacente de gain économique. Bien qu'aucun pays n'ait encore éliminé l'écart salarial, des solutions réalisables sont en cours d'essai et de documentation. Les solutions les plus convaincantes sont énumérées à l'*annexe III*.

L'Union européenne et l'équité salariale

L'Europe souhaite augmenter le taux d'emploi des femmes de 53 % à 70 % d'ici 2010.

« Cela signifie reconnaître les compétences et les performances des femmes et leur offrir les mêmes gratifications que celles offertes aux hommes. »

Figure 4 – L'Union européenne et l'équité salariale

1.15 Les pays européens considèrent que l'élimination de l'écart salarial est une question de survie économique (voir la **figure 4**). Leur population vieillit et diminue, mais leur économie doit rester vitale et en pleine santé. En reconnaissant que leur main-d'œuvre traditionnelle se compose principalement d'hommes, ces pays utilisent maintenant une réserve de main-d'œuvre non exploitée en employant (ou en employant de façon plus judicieuse) les femmes. Les pays européens ne peuvent plus accepter les pertes économiques causées par les politiques et les pratiques intérieures qui entravent la productivité des femmes, mais souhaitent plutôt améliorer la participation des femmes au marché du travail et visent à créer des environnements de travail en conséquence. L'Union européenne (UE) a décidé que l'élimination de l'écart salarial, et plus particulièrement de ses causes sous-jacentes, est l'élément clé qui permettra de créer cet environnement de travail de soutien. Heureusement, en raison de leur union économique unique, les États membres de l'Union européenne disposent d'un mécanisme important qui leur permettra d'atteindre ces objectifs. Il s'agit de la *Stratégie européenne pour l'emploi*, qui leur permet de coordonner les politiques nationales sur des priorités d'emploi convenues. La réduction de l'écart salarial est une de ces priorités :

> *Les lignes directrices pour l'emploi élaborées par l'UE en 2002 incitent les États membres à adopter une stratégie multidimensionnelle afin d'éliminer l'écart salarial. Les interventions suggérées incluent un examen du système de classification des emplois et du système de rémunération pour mettre fin au sexisme et pour améliorer les systèmes de statistique et de surveillance, la sensibilisation et la transparence relativement aux écarts salariaux.*[2]

1.16 Au sein de l'Union européenne, on peut dire que c'est le Royaume-Uni qui a pris les mesures les plus dynamiques pour combler l'écart salarial. Ce pays ne tolérera plus la perte de productivité économique en raison de la sous-évaluation du travail des femmes et de la sous-utilisation de leur potentiel sur le marché du travail. En fait, le Royaume-Uni est passé aux actes à la fin des années 1990 lorsque les données sur l'écart salarial ont indiqué que son écart salarial était le plus élevé en Europe. Déterminé à mettre fin à cette « distinction révoltante », le Royaume-Uni a lancé un

programme multidimensionnel (une campagne) visant à réduire son écart salarial en octobre 1999. La campagne *Valuing Women* (valoriser les femmes) est :

> *une campagne de trois ans visant à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes en éliminant les éléments de l'écart salarial causés par le sexisme dans les systèmes de rémunération.* [3]

Nous avons été attirés par l'approche pratique de cette campagne, qui indique simplement que puisque l'écart salarial n'est pas apparu du jour au lendemain, il ne disparaîtra pas du jour au lendemain. Ainsi, la campagne visait à réduire l'écart salarial de façon progressive et à l'aide d'un certain nombre d'interventions. Puisqu'elle a été publiée sur Internet (voir l'*annexe III*), nous avons été en mesure de surveiller cette campagne et de considérer la possibilité d'élaborer nos propres solutions (*chapitre IV*).

1.17 L'élimination de l'écart salarial est une stratégie économique importante en Europe. Est-ce que l'écart salarial de ces pays est plus élevé que le nôtre et est-ce pour cette raison que ces pays voient dans cette stratégie un important gain économique que nous ne voyons pas? À l'aide de données de 1995, l'année la plus récente pour laquelle des données comparables étaient disponibles, nous avons préparé le **graphique 4**. Ce graphique ne peut établir qu'une comparaison très générale de l'écart salarial en Europe et au Canada puisque la définition du « salaire » peut être considérablement différente en Europe et au Canada.

Écarts salariaux en Europe,
au Canada et au Nouveau-Brunswick
Rémunération annuelle, tous les employés (1995)

Allemagne de l'Est	12,9 % *(plus faible écart salarial en Europe)*
Finlande	18,7 %
France	26,8 %
Royaume-Uni	33,6 % *(écart salarial le plus élevé en Europe)*
Canada	***35,0 %***
Nouveau-Brunswick	***43,1 %***

Graphique 4 - Écarts salariaux calculés selon la rémunération annuelle en Europe, au Canada et au Nouveau-Brunswick (1995)

1.18 Au moins, le **graphique 4** indique que l'écart salarial en Europe n'est *pas pire* que le nôtre. Pourtant, ces pays prévoient des gains économiques réalisés par la réduction de l'écart salarial, et le Canada n'a pas encore établi ce lien. Le Canada peut-il s'attendre à réaliser des gains économiques si son propre écart salarial est réduit? Et le Nouveau-Brunswick? Un inaice important à la situation européenne est le vieillissement et la diminution de sa population, qui sont plus rapides qu'au Canada. Les pénuries de main-d'œuvre résultantes se produiront donc au moins dix ans avant celles du Canada. Qu'en est-il de la population du Nouveau-Brunswick?

1.19 Nous avons déterminé que la population du Nouveau-Brunswick vieillit également plus vite que celle du Canada. Les premiers membres de la *génération du baby boom*, qui sont nés de 1946 à 1966 et qui sont donc âgés de 37 à 57 ans, arrivent à l'âge de la retraite anticipée. Ces personnes constituent également presque les deux cinquièmes de la population du Nouveau-Brunswick. Notre population est également vieillissante parce que contrairement au reste du Canada, le Nouveau-Brunswick n'a pas pu profiter de la deuxième génération du baby boom, composée des enfants des *enfants du baby boom*. En proportion, nous n'avons donc pas assez de jeunes personnes pour remplacer les enfants du baby boom qui commencent à quitter la population active. C'est pourquoi, tout comme l'Union européenne,

le Nouveau-Brunswick doit maximiser la productivité économique des hommes et des femmes afin d'exploiter une économie concurrentielle. Des analystes du marché du travail prévoient qu'en 2013 débutera un déclin important du volume de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick : c'est au cours de cette année que les premiers *enfants du baby boom* auront 65 ans. Dans quelle mesure le Nouveau-Brunswick peut-il faire face à ces changements de la main-d'œuvre qui ne débuteront aussi tôt que dans huit ans?

Le Nouveau-Brunswick doit maximiser la productivité économique des hommes et des femmes afin d'exploiter une économie concurrentielle

1.20 Dans un même ordre d'idées, dans quelle mesure notre main-d'œuvre d'aujourd'hui est-elle productive? Une façon de le déterminer serait de calculer combien de personnes sont réellement productives du point de vue économique, ce qui est indiqué par notre taux d'activité. Le taux du Nouveau-Brunswick est généralement inférieur à la moyenne canadienne. Pourtant, en 2001, nous avons atteint un taux de 62,2 %, ce qui constitue le taux le plus élevé de l'histoire de la province et *ce qui constitue une augmentation de presque quatre points de pourcentage en dix ans (58,6 % en 1991).* En comparaison, le taux du Canada n'a pas changé pendant ces mêmes dix années (de 66,5 % à 66 %). De plus, de 1991 à 2001, le taux d'activité des femmes du Nouveau-Brunswick (de 50,9 % à 56,5 %) a augmenté trois fois plus vite que celui des hommes du Nouveau-Brunswick (de 66,6 % à 68,2 %). Bien que les taux actuels pour les hommes et les femmes du Nouveau-Brunswick sont toujours inférieurs à la moyenne canadienne (voir le **graphique 11**), ces *tendances de la croissance* de la main-d'œuvre nous indiquent que malgré leur âge, les Néo-Brunswickois *continuent* de se joindre à la population active. Il s'agit de bonnes nouvelles puisque, contrairement au reste du Canada, le taux d'activité au Nouveau-Brunswick continuera d'augmenter. Si le Nouveau-Brunswick

... ces tendances de la croissance de la main-d'œuvre nous indiquent que malgré leur âge, les Néo-Brunswickois continuent de se joindre à la population active.

s'inspirait de la solution européenne qui consiste à réduire l'écart salarial afin d'encourager un plus grand nombre de femmes à participer à la main-d'œuvre, augmentant ainsi la productivité économique (« *leur offrir les mêmes gratifications que les hommes* » voir la **figure 4**), des gains de productivité pourraient également être prévus pour l'économie du Nouveau-Brunswick. Cela permettrait d'appuyer les efforts supplémentaires du gouvernement qui visent à atteindre les objectifs ambitieux relatifs à la participation à la main-d'œuvre, aux taux d'emploi et à la productivité économique établis pour le Nouveau-Brunswick dans le *Plan de prospérité*.

c) Qualité de vie

1.21 Certaines études récentes sur la santé ont exposé un lien étonnamment évident entre la richesse, la santé et la qualité de vie. En fait, Santé Canada a récemment proclamé que la pauvreté est l'indicateur prévisionnel le plus fiable des problèmes de santé, des décès prématurés et des handicaps. En d'autres termes, les gens pauvres sont plus souvent malades, meurent plus jeunes et nécessitent plus de services hospitaliers et de réadaptation que les gens riches. Une étude récemment menée par la British Medical Society[4] a établi un lien plus étroit entre la richesse et la santé en concluant que *plus la richesse est répartie de façon équitable, plus la société est en santé*. En raison de l'augmentation des frais liés aux soins de santé, les gouvernements devraient songer aux façons de tirer profit de ce lien, selon le D[r] Ron Colman de *Genuine Progress Index (GPI) Atlantic*. Il recommande aux gouvernements d'entreprendre trois interventions stratégiques qui permettront d'améliorer la santé des femmes, de réduire la pauvreté des femmes et de réaliser d'importantes économies en matière de soins de santé. La deuxième de ces recommandations est *l'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes*.[5]

1.22 Qu'est-ce qui pourrait bien inciter une société à réduire et, au fil du temps, à éliminer son écart salarial? Au cours de nos recherches, nous avons découvert trois raisons principales, qui consistent à assurer : a) le respect des droits de la personne garantis aux femmes; b) une meilleure productivité économique globale pour un pays ou une province; c) une meilleure qualité de vie pour tous les citoyens. Dans tous les cas, des gains économiques sont prévus. Toutes ces raisons sont convaincantes pour le Nouveau-Brunswick.

Qu'est-ce que l'indicateur de l'écart salarial nous indique?

a) Développement et droits de la personne

1.23 L'écart salarial est l'un des nombreux indicateurs du développement humain d'un pays et il indique la qualité de vie des hommes ou des femmes dans un pays. Chaque année, l'Organisation des Nations Unies (ONU) combine les données salariales à d'autres indicateurs afin de surveiller le développement humain dans tous ses pays membres. Ces pays sont ensuite classés selon leur indice du développement humain (IDH). L'IDH tient compte de la longévité, des connaissances et du niveau de vie des résidents de chaque pays.[6] (Les salaires des hommes et des femmes sont des éléments clés de la composante *niveau de vie* de cet indice.) Selon les données de l'IDH, tous les pays du monde (pour lesquels l'ONU dispose de données) connaissent un écart salarial entre les hommes et les femmes. Le rapport IDH de 2002 a donc trouvé des données salariales calculées selon le sexe pour 146 pays sur 173. Dans *tous* les cas, l'écart salarial est en faveur des hommes, ce qui signifie qu'à l'échelle mondiale, dans chaque pays, le salaire moyen des hommes est plus élevé que celui des femmes. *Ces indicateurs démontrent que l'égalité économique entre les hommes et les femmes n'existe encore nulle part ailleurs dans le monde.*

1.24 L'ONU publie également un *indicateur sexospécifique de développement humain* (ISDH), qui considère les mêmes facteurs de l'IDH, mais individuellement pour les hommes et les femmes. Le résultat d'un pays est calculé à partir de cet indicateur. Les pays sont ensuite classés selon le résultat de leur ISDH. Généralement, les pays se classent dans le même ordre pour les deux indices, sauf lorsque les femmes sont particulièrement inégales aux hommes dans un pays, comparativement à un autre. En 2001, le Canada s'est classé au 3e rang de l'*indice de développement humain*, mais au 5e rang de l'*indice sexospécifique de développement humain*. Ce résultat signifie que les femmes canadiennes sont traitées de façon plus inégale qu'elles doivent être traitées en fonction de la classification globale (et élevée) du pays selon l'IDH.

1.25 Récemment, l'Organisation des Nations Unies a affirmé que l'écart salarial au Canada était un indicateur de la pauvreté des femmes canadiennes. Cette critique faisait partie de la version la plus récente du rapport du *Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*. Cette critique est importante parce que la *Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, qui a été signée en 1979, « *est devenue la déclaration internationale des droits de la femme et est le deuxième traité sur les droits de la personne le plus ratifié au monde* ».[7] Puisqu'il s'intéressait particulièrement à la pauvreté des femmes au Canada, le Comité a formulé des recommandations à l'intention du gouvernement canadien dans son rapport de 2003. Ce jour-là, la une du *Toronto Star* présentait :

> *L'Organisation des Nations Unies considère que l'insuffisance de l'équité salariale et de l'accès aux services de garde d'enfants ou aux congés parentaux constituent des formes de discrimination à l'égard des femmes canadiennes et suggère qu'une telle discrimination fait partie de notre expérience nationale.*

> « *Le Canada n'en fait pas assez pour assurer l'égalité des femmes à de nombreux niveaux, notamment le congé parental, la garde d'enfants et*

l'équité salariale, soutient un rapport très critique de l'ONU sur la façon dont ce pays s'acquitte de ses obligations internationales. » [8]

L'insuffisance de l'équité salariale et de l'accès aux services de garde d'enfants ou aux congés parentaux constituent deux des trois facteurs de base qui, selon nous, contribuent à l'écart salarial (voir le *chapitre II*). L'Organisation des Nations Unies considère qu'il s'agit de formes de discrimination à l'égard des femmes canadiennes et suggère qu'une telle discrimination fait partie de notre expérience nationale.

1.26 Le Dr Ron Colman de GPI Atlantic nous a affirmé que les gens sont profondément touchés par les statistiques fournies par les médias, et que si nous n'incluons pas les importants indicateurs de bien-être social dans l'information publique, la société ne sera pas en mesure de répondre à des renseignements importants à son sujet. Par conséquent, la société ne sera pas aussi motivée à prendre les mesures nécessaires pour s'améliorer. L'un de ses indicateurs de progrès réels est « l'équité », qui inclut les données sur l'écart salarial. « *Afin que la société prennent des mesures pour combler l'écart salarial,* » soutient le Dr Colman, « *elle doit en être au courant et elle doit comprendre pourquoi il s'agit d'un élément négatif.* »[9] Nous avons interprété ses propos comme étant un indice qu'il faut trouver de meilleures façons de présenter l'information sur l'écart salarial dans les médias de sorte que les résidents comprennent le problème et veulent trouver des solutions.

b) Équité salariale et productivité

1.27 Au Canada, l'indicateur de l'équité salariale est souvent lié aux programmes d'équité en matière d'emploi destinés aux femmes. Ces programmes tentent de redresser les mauvais résultats sur le marché du travail de certains groupes minoritaires. Les femmes forment 51 % de la population du Canada. Il ne s'agit pas d'un groupe minoritaire! Toutefois, l'écart salarial est l'un des nombreux indicateurs qui démontrent les désavantages des femmes au sein de la population active. Ainsi, en raison de l'écart salarial actuel, les femmes sont en fait incluses dans les programmes d'équité en matière d'emploi.

1.28 Puisque l'écart salarial indique que le salaire moyen des hommes et celui des femmes ne sont pas égaux, et en supposant que les hommes et les femmes ont un potentiel économique équivalent, l'écart salarial peut également être interprété comme un indicateur de l'*écart de productivité par heure*. C'est cette approche économique que les analystes du Royaume-Uni adoptent. Ainsi, ils soutiennent que lorsque les femmes sont sous-employées (p. ex. temps partiel ou pour une partie de l'année seulement) ou lorsqu'elles n'ont pas reçu la formation nécessaire pour exploiter leur potentiel (ou les deux), l'économie entière subit des pertes de productivité. Cette recherche conclut que la faible productivité des femmes est causée par deux facteurs principaux : le manque de compétences et les lacunes du marché du travail, qui incluent la ségrégation professionnelle, la discrimination en matière d'emploi, les interruptions d'emploi causées par les responsabilités familiales et les emplois à temps partiel. Les analystes soulignent qu'il s'agit des mêmes facteurs qui contribuent à l'écart salarial.[10] Dans l'analyse de la productivité, un écart salarial nul indique la *productivité économique égale* entre les hommes et les femmes. Le *Plan de prospérité* du Nouveau-Brunswick a établi des objectifs de productivité plus élevés pour la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick. Nous suggérons que l'écart salarial puisse également servir d'indicateur de l'écart de productivité entre les hommes et les femmes puisque nous supposons que les hommes et les femmes du Nouveau-Brunswick présentent un potentiel économique équivalent. L'écart salarial du Nouveau-Brunswick, qui est aujourd'hui de 19,1 %, démontre que la productivité économique des femmes du Nouveau-Brunswick peut être grandement améliorée. L'écart salarial est donc un excellent outil de surveillance des gains de productivité liés aux sexes.

... l'écart salarial peut également servir d'indicateur de l'écart de productivité entre les hommes et les femmes puisque nous supposons que les hommes et les femmes du Nouveau-Brunswick présentent un potentiel économique équivalent.

c) Qualité de vie

1.29 En démontrant qu'il existe un lien solide entre la pauvreté et la mauvaise santé, le Dr Colman nous a fourni une autre raison économique justifiant l'élimination de l'écart salarial. Il suggère que des économies en matière des coûts liés aux soins de santé seront réalisées grâce à la réduction de l'écart salarial.[11] De son côté, son organisme continue de surveiller l'écart salarial en tant qu'indicateur du bien-être socioéconomique.

Conclusion : Raisons incitant le Nouveau-Brunswick à éliminer l'écart salarial

1.30 La question de l'écart salarial est plus complexe que prévue. D'abord, les statistiques mêmes doivent être obtenues. Ensuite, bien que l'écart salarial du Nouveau-Brunswick soit assez large, il reflète également une situation qui s'applique à l'échelle mondiale aujourd'hui. Dans tous les pays du monde aujourd'hui, les femmes qui travaillent doivent surmonter des obstacles supplémentaires que les hommes n'ont pas à surmonter. Ces obstacles ont une incidence à l'échelle mondiale sur la productivité économique des femmes, sur leur appréciation de leurs droits en tant que personnes et sur leur qualité de vie. L'écart salarial, qui peut également être interprété comme un écart de productivité, indique l'étendue de cette incidence, qui entraîne également une inégalité économique entre les hommes et les femmes. Au cours des dernières années, l'écart salarial a connu une amélioration beaucoup moins importante que prévu « de nos jours ». Enfin, nous savons que lorsque les hommes et les femmes seront égaux du point de vue économique, il n'y aura plus d'écart salarial. Voilà notre *vision* à long terme pour le Nouveau-Brunswick.

Dans tous les pays aujourd'hui, les femmes qui travaillent doivent surmonter des obstacles supplémentaires que les hommes n'ont pas à surmonter. Ces obstacles ont une incidence à l'échelle mondiale sur la productivité économique des femmes, sur leur appréciation de leurs droits en tant que personnes et sur leur qualité de vie. L'écart salarial, qui peut également être interprété comme un écart de productivité, indique l'étendue de cette incidence, qui entraîne également une inégalité économique entre les hommes et les femmes.

CHAPITRE II
LES PREUVES

Facteurs contribuant à l'écart salarial

2.1 Les hypothèses voulant que les femmes soient moins rémunérées que les hommes parce qu'elles sont moins compétentes, moins instruites et donc moins utiles à l'employeur ne sont pas appuyées par les preuves. La question est beaucoup plus complexe et parfois même déconcertante, comme le témoigne la citation suivante. Lorsque nous avons demandé à Heidi Hartman, directrice de l'*Institute for Women's Policy Research* à Washington, D.C. de nous fournir ses commentaires relativement à une étude récente qui concluait que l'écart salarial aux États-Unis a *augmenté* de 1995 à 2000, elle a affirmé :

> *« Les femmes sont plus instruites et demeurent sur le marché du travail pendant de plus longues périodes. Les femmes font tout leur possible, mais l'écart salarial continue d'augmenter. Il n'y a plus de progrès. »*[12]

2.2 N'y a-t-il vraiment plus de progrès ou y a-t-il d'autres explications? Un récent rapport d'évaluation des programmes d'égalité des sexes au Canada et dans d'autres pays industrialisés au cours des trente dernières années nous incite à conclure que l'écart salarial est plutôt une cible vague et instable. Ce rapport indique :

> *« Autrefois, les différences au chapitre des caractéristiques liées à la productivité, comme la scolarité, la formation, l'expérience de travail et le taux différentiel d'activité expliquaient en bonne partie l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Toutefois, à mesure que la qualité et le niveau de scolarité et de formation des femmes se sont améliorés, et que l'écart entre les femmes et les hommes au chapitre*

des autres facteurs de productivité s'est résorbé, la fraction de l'écart salarial attribuable à ces facteurs a diminué. De nos jours, la ségrégation selon l'emploi et l'industrie constitue l'un des plus importants facteurs pouvant expliquer l'écart au chapitre de la rémunération entre les femmes et les hommes. » [13]

2.3 Cette évaluation nous indique que lorsque des facteurs ont été identifiés et abordés par l'entremise d'une intervention précise (p. ex. formation des femmes), d'autres facteurs les ont remplacés et l'écart est resté relativement le même. En considérant ce résultat à la lumière du fait que l'écart salarial ne change que très peu au fil du temps, nous en sommes venus à une conclusion étonnante : l'écart salarial est une cible instable. Pourquoi?

L'écart salarial est une cible instable.

2.4 En cherchant la réponse à cette question, nous nous sommes d'abord rendus compte que cet article nous a appris qu'il fallait toujours lire les petits caractères. Nous avions l'impression que les études traitaient des causes de l'écart salarial alors qu'en fait, elles traitaient des facteurs qui contribuent à l'écart salarial. Ces facteurs sont déterminés par des analyses statistiques qui indiquent les facteurs que l'on retrouve avec l'écart salarial. Ces facteurs ne sont donc pas les causes de l'écart salarial. Cette affirmation peut être déroutante, mais elle signifie qu'il y a autre chose qui cause les facteurs *ainsi que* l'écart salarial observé. Il s'agit des causes. Cette distinction nous a aidé à comprendre le paragraphe 2.2 qui soutient que même si un *facteur qui contribue* à l'écart salarial (p. ex. les niveaux d'éducation des femmes) est éliminé, la cause sous-jacente peut-être relativement intacte, ce qui explique pourquoi l'écart salarial ne change que très peu. Cette recherche ne nous a aidé que très peu jusqu'à présent; elle identifie certains facteurs, mais ne fournit que des théories sur les causes. Nous avons donc décidé d'identifier tous les facteurs connus qui contribuent à l'écart salarial avant de nous concentrer sur ses causes réelles.

2.5 Deux études représentent les découvertes les plus récentes sur les *facteurs qui contribuent* à l'écart salarial. La première, la campagne *Valuing Women* menée au Royaume-Uni, fournit une liste des facteurs clés qui contribuent à l'écart salarial entre les hommes et les femmes :

- Capital humain – Il s'agit des différences au niveau de l'éducation et de l'expérience de travail entre les hommes et les femmes. Les femmes ont tendance à prendre des congés sans solde plus souvent que les hommes pour s'occuper de leurs enfants et d'autres personnes à charge.
- Travail à temps partiel – Plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel, et ce type de travail est souvent peu spécialisé, rapporte une faible rémunération et offre des avantages minimaux.
- Structure des déplacements – Les femmes se déplacent moins que les hommes pour se rendre au travail; elles disposent donc d'un choix d'emplois moins payants près de chez elles, ce qui contribue à l'envahissement des marchés du travail locaux et, par conséquent, à la baisse des taux de rémunération.
- Ségrégation professionnelle – Les femmes ont tendance à travailler dans une gamme d'emplois très étroite. Ces emplois sont habituellement occupés par des femmes et sont également les emplois les moins rémunérés. De plus, les femmes sont encore sous-représentées dans les emplois mieux rémunérés. Il s'agit de l'effet du « plafond invisible ».
- Ségrégation liée au milieu de travail (ou à l'industrie) – Les industries ou les milieux de travail qui emploient des concentrations élevées de femmes sont associés à des taux de rémunération relativement faibles. [14]

2.6 L'auteur de la deuxième étude identifie des facteurs semblables et va encore plus loin en leur attribuant un pourcentage de contribution. Dans le cadre de ses efforts visant à représenter graphiquement l'écart salarial « persistant » du Canada, Marie Drolet, économiste pour Statistique Canada, a analysé les données de l'*EDTR*, l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*.[15] Elle a déterminé les facteurs qui contribuent à 50 % de l'écart salarial au Canada. L'*EDTR* fournit des renseignements sur le travailleur seulement, mais elle s'est demandé, qu'en est-il du milieu de travail? Depuis

l'année dernière, une nouvelle source de données qui fournit des données sur les travailleurs ainsi que sur le milieu de travail est disponible. Il s'agit de l'*Enquête sur le lieu de travail et les employés*. M^me^ Drolet s'est servi de cette source pour déterminer d'autres *facteurs contribuant* à l'écart salarial[16], c'est-à-dire les *plus récentes tendances en matière de rémunération* et *les entreprises d'appartenance étrangère*. Grâce à ces variables supplémentaires, M^me^ Drolet affirme avoir déterminé les *facteurs contribuant* à 62 % de l'écart salarial au Canada. Ces facteurs sont présentés à la **figure 5**. M^me^ Drolet a observé que les facteurs liés au milieu de travail sont deux fois plus susceptibles de contribuer à l'écart salarial que toute caractéristique de l'employé. Elle a également souligné que les facteurs contribuant à une partie considérable de l'écart salarial, c'est-à-dire 38 %, sont toujours inconnus.

Figure 5 - Facteurs contribuant à l'écart salarial persistant au Canada

2.7 Ces deux études nous ont fourni la liste la plus complète des facteurs connus qui contribuent à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Dans les paragraphes suivants, nous présentons ces facteurs connus dans trois catégories qui nous aiderons à élaborer nos solutions. Nous comprenons que les facteurs connus qui contribuent à l'écart salarial peuvent être

répartis dans les catégories suivantes : a) les responsabilités familiales des femmes; b) la ségrégation professionnelle des femmes; c) la discrimination salariale à l'égard du travail effectué par les femmes.

a) Responsabilités familiales

2.8 Au Canada et au Nouveau-Brunswick, le taux d'activité des femmes est plus faible que celui des hommes, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes et elles quittent la population active et la rejoignent plus souvent que les hommes. Les chercheurs affirment que la dynamique des « responsabilités familiales » explique ce phénomène.[17] Puisque les femmes sont plus portées que les hommes à faire passer leur famille avant leur carrière, elles acceptent souvent un emploi qui est près de chez elles, qui offre des heures de travail flexibles, qui n'exige pas un engagement important en dehors des heures de travail normales et qui n'exige pas de déménagement, ou un emploi qui peut facilement être abandonné si elles devaient se consacrer entièrement à leurs responsabilités familiales. De tels choix rapportent aux femmes une rémunération moins élevée que celle des hommes, donc des gains à vie inférieurs à ceux des hommes. Puisque ces actions constituent également des symptômes du sous-emploi des femmes, elles nous dirigent vers les types de stratégies, de programmes et de services nécessaires pour réduire l'écart salarial, augmenter la productivité économique des femmes et augmenter la productivité du Nouveau-Brunswick.

... les femmes sont plus portées que les hommes à faire passer leur famille avant leur carrière... de tels choix rapportent aux femmes une rémunération moins élevée que celle des hommes, donc des gains à vie inférieurs à ceux des hommes.

2.9 Les femmes qui travaillent dans notre société doivent faire face à des décennies de compromis entre leur carrière et leur famille. Les années importantes à l'établissement de la carrière (environ de 20 à 35 ans) sont

également les années importantes à l'établissement de la famille. Étant donné le faible nombre de services offerts par le Canada afin d'aider les Canadiens ayant des responsabilités familiales, et étant donné le nombre élevé de femmes qui choisissent de faire passer leur famille avant leur carrière, il n'est pas surprenant que les carrières des femmes souffrent des nombreux compromis effectués par les femmes. Les recherches nous indiquent que beaucoup trop de femmes ne sont pas en mesure de respecter les heures de travail supplémentaire, les déplacements ou les déménagements souvent exigés pour établir leur carrière, exploiter pleinement leurs capacités et atteindre la même tranche de revenu plus élevé que celui des hommes ayant un potentiel semblable (et elles ne sont pas admissibles aux « récentes tendances en matière de rémunération » identifiées par M^me^ Drolet). Leur *productivité* économique est, par conséquent, compromise. Les Européens reconnaissent maintenant ces obstacles que les femmes au travail doivent surmonter afin d'exploiter pleinement leurs capacités, et ils reconnaissent que la question doit être abordée de façon appropriée. Les femmes qui travaillent au Canada doivent surmonter les mêmes obstacles, et la façon dont nous choisissons d'aborder la question collectivement aura d'importantes conséquences économiques.

... les mères célibataires au travail doivent surmonter des obstacles supplémentaires afin d'exploiter pleinement leurs capacités du point de vue économique.

2.10 Les priorités professionnelles et familiales qui sont en concurrence ont un certain caractère poignant pour les mères célibataires. Plus de 28 000 mères célibataires sont à la tête de 13 % (ou de une sur sept) des unités familiales au Nouveau-Brunswick. [18] Ces femmes doivent trouver leurs propres solutions immédiates à la question de l'écart salarial puisqu'en recherchant un emploi mieux rémunéré, elles accordent en fait la priorité à leur famille. D'un autre côté, en raison de la nécessité d'élever des enfants seules, les mères célibataires qui travaillent doivent vivre avec des stress quotidiens au-delà de ceux auxquels doivent faire face d'autres mères qui travaillent. Ces stress deviennent des obstacles supplémentaires qu'elles doivent surmonter afin d'exploiter

pleinement leurs capacités du point de vue économique. Toute mesure de soutien mise en œuvre pour aider les mères au travail à relever les défis professionnels et familiaux créerait une augmentation de la productivité *et* une amélioration de la santé pour ces femmes.

2.11 D'autres coûts sont associés aux priorités en concurrence auxquelles les femmes doivent faire face chaque jour. En 2002, Marie Drolet a quantifié ces coûts en déterminant les effets sur les gains à vie selon l'*âge* auquel une femme décide d'établir une famille.[19] Elle a conclu que les femmes qui établissent d'abord leur carrière et qui établissent une famille entre 35 et 40 ans ont une rémunération annuelle et à vie beaucoup plus élevée que les femmes qui établissent une famille 10 ans plus tôt. Nous avons déduit que si chaque Néo-Brunswickoise considère qu'il est plus avantageux pour elle, du point de vue économique, de reporter la procréation, pour notre province, cela n'est pas très avantageux du point de vue démographique, donc du point de vue économique à long terme. Le délai de la procréation signifie également le délai des nouvelles générations d'enfants et, par conséquent des nouvelles générations de capital humain. L'immigration au Nouveau-Brunswick n'a pas encore été suffisante pour changer de façon considérable notre population de base. Étant donné les objectifs économiques ambitieux du Nouveau-Brunswick établis dans le *Plan de prospérité* alors que la population de base est vieillissante et décroissante, la question est plutôt inquiétante. Les Néo-Brunswickois doivent continuer d'élever et d'entretenir des familles et on doit encourager l'augmentation de la productivité économique des femmes. Comment pouvons-nous obtenir le meilleur des deux mondes? Le Nouveau-Brunswick doit établir des infrastructures qui assureront l'atteinte de ses objectifs. Au Nouveau-Brunswick, les responsabilités familiales ne doivent plus faire concurrence aux carrières des femmes. C'est une question de prospérité économique future pour nous tous.

Au Nouveau-Brunswick, les responsabilités familiales ne doivent plus faire concurrence aux carrières des femmes. C'est une question de prospérité économique future pour nous tous.

2.12 Les attitudes sociétales à l'égard des conflits professionnels et familiaux des femmes résistent étonnamment au changement. La citation suivante (tout à fait ignoble) illustre très bien le défi que nous avons à relever. Elle est tirée d'un numéro récent d'une publication professionnelle assez bien connue intitulée *Trend Letter* :

> « Les 'femmes d'affaires' sont considérées égales aux 'hommes d'affaires' et aux 'millionnaires' en matière de compétences, conclut une étude intitulée *The New Glass Ceiling: When Mothers - and Fathers - Sue for Discrimination*, jusqu'à ce qu'elles aient des enfants. À ce moment, elles sont considérées égales aux 'personnes âgées', aux 'personnes aveugles', aux 'personnes ayant une déficience mentale' et aux 'personnes handicapées'. » [20]

2.13 Bien que le changement des attitudes soit lent, de nouvelles politiques et de nouvelles lois sont mises en œuvre. Des politiques et des pratiques favorables à la famille sont adoptées dans nos milieux de travail et les employeurs nous affirment que ces politiques et ces pratiques sont favorables à leurs affaires. La législation du travail connaît également des changements. Par exemple, au Canada, les hommes sont maintenant en mesure de prendre un congé parental à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Les lois sur l'assurance-emploi sont également en cours de révision afin de permettre aux Canadiens de prendre congé pendant un maximum de 6 semaines pour s'occuper de parents en phase terminale. Notre *Loi sur les normes d'emploi* a récemment été modifiée afin d'y inclure toute une gamme de dispositions favorables à la famille en vue de protéger les emplois des Néo-Brunswickois qui doivent répondre à des besoins familiaux urgents. Des progrès sont réalisés grâce à de telles politiques et à leur mise en œuvre dans chaque milieu de travail. Nous savons que les avantages économiques qui en découlent peuvent revenir aux Néo-Brunswickois et aux employeurs, ainsi qu'à la province.

b) Regroupement des emplois

2.14 Toutes les études sur l'écart salarial que nous avons consultées ont déterminé que le « regroupement des emplois » des femmes était un facteur qui contribue à l'écart salarial. Est-ce que le regroupement des emplois existe au Nouveau-Brunswick? Il semblerait que ce soit le cas (voir la **figure 6**). Près de la moitié (49 %) des femmes qui travaillent occupent un emploi dans les dix professions les plus souvent associées aux femmes (comparativement à 28 % des hommes). De plus, 60 % de la main-d'œuvre féminine du Nouveau-Brunswick (par rapport à 51 % de la main-d'œuvre masculine) est associé à cinq industries seulement. En outre, les femmes sont sous-représentées dans les métiers d'apprentissage, qui sont traditionnellement à majorité masculine. Aujourd'hui, seulement 3 % des apprentis inscrits au Nouveau-Brunswick sont des femmes.[21]

Dix emplois les plus souvent occupés par des femmes au Nouveau-Brunswick (1996)

Emploi avec expérience x Revenu moyen x Emploi

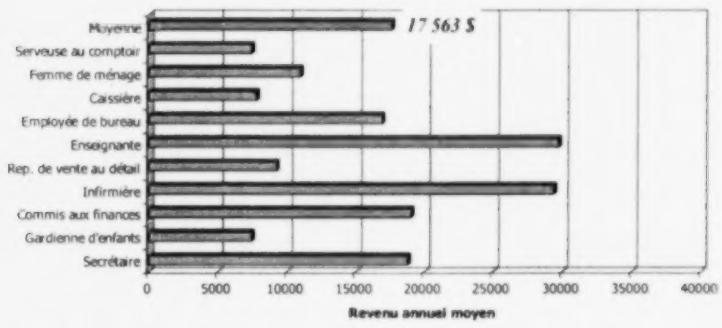
- **Le revenu d'emploi moyen pour les femmes est de 17 563 $ (59 % de celui des hommes).**
- **La moitié (49 %) des femmes qui travaillent occupent l'un des dix emplois les plus souvent occupés par des femmes.**
- **Ces dix emplois sont : secrétaire, gardienne d'enfant, commis aux finances, infirmière, représentante de vente au détail, enseignante, employée de bureau, caissière, femme de ménage, serveuse au comptoir.**

(Source : Statistique Canada, recensement de 1996, analyse spéciale)

Figure 6 - Dix emplois les plus souvent occupés par des femmes au Nouveau-Brunswick (1996)

2.15 Existe-t-il un lien entre le regroupement des emplois des hommes et des femmes et le salaire des femmes au Nouveau-Brunswick? Nous avons examiné les dix emplois les plus souvent occupés par les hommes et par les femmes, puis nous avons comparé le salaire moyen. Nous avons conclu qu'il existe un lien évident entre le regroupement des emplois et les salaires. En 1996, le revenu annuel moyen des femmes au travail ayant de l'expérience (c'est-à-dire une année ou plus d'expérience de travail) au Nouveau-Brunswick était de 17 563 $. Dans le **graphique 5**, nous comparons ce revenu aux revenus annuels moyens de chacun des dix emplois les plus souvent occupés par les femmes au Nouveau-Brunswick pour cette même année. Huit de ces emplois rapportaient une rémunération *inférieure* à la moyenne.

Dix emplois les plus souvent occupés par des femmes au Nouveau-Brunswick
Emploi avec expérience x Revenu moyen x Emploi (1996)

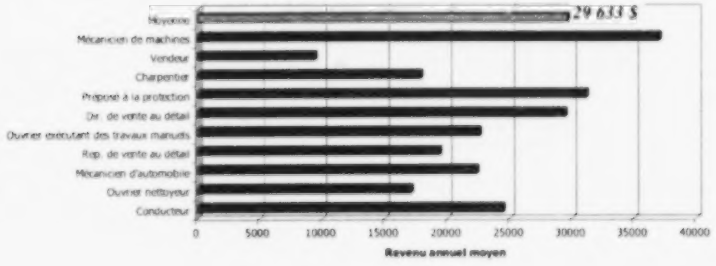


(Source : Statistique Canada, recensement de 1996, analyse spéciale)

Graphique 5 - Revenu des dix emplois les plus souvent occupés par des femmes au Nouveau-Brunswick (1996)

2.16 En comparaison, le revenu annuel moyen de 1996 des hommes ayant de l'expérience de travail était de 29 633 $, ce qui constitue un écart salarial de 30,7 %. Pourtant, huit des dix emplois les plus souvent occupés par des hommes rapportaient un salaire également inférieur au salaire annuel moyen des hommes (voir le **graphique 6**). Toutefois, il est important de noter que les hommes qui occupent *huit* de ces dix emplois gagnaient un salaire *supérieur* au salaire annuel de la femme pour cette même année. Il est également intéressant de noter qu'au cours de cette même année, seules les enseignantes ont gagné un salaire *supérieur* (de 69 $) au salaire moyen global des hommes de 29 633 $.

Dix emplois les plus souvent occupés par des hommes au Nouveau-Brunswick
Emploi avec expérience x Revenu moyen x Emploi (1996)



(Source : Statistique Canada, recensement de 1996, analyse spéciale)

Graphique 6 - Revenu des dix emplois les plus souvent occupés par des hommes au Nouveau-Brunswick (1996)

c) Sous-évaluation du travail traditionnel des femmes

2.17 Jusqu'à présent, les preuves sont concluantes relativement à deux des trois facteurs qui contribuent à l'écart salarial. Le fait que le salaire des femmes souffrent des compromis continuellement effectués entre les responsabilités professionnelles et familiales est logique. Ce n'est pas vraiment juste, mais étant donné l'état actuel de nos services de soutien à la famille, c'est compréhensible. Nous n'avons pas réussi à comprendre aussi clairement pourquoi le « regroupement des emplois » est associé à un salaire moins élevé. Pourquoi les emplois ou les milieux de travail à majorité féminine sont-ils moins rémunérés que les emplois ou les milieux de travail à majorité masculine. Les recherches relatives au troisième facteur connu nous ont fourni un indice. Ce facteur est la sous-évaluation du travail traditionnel des femmes, ce que de nombreux chercheurs appellent la « discrimination ».

2.21 Une étude[22] récemment menée au Royaume-Uni attribue 29 % de l'écart salarial à ce facteur, qui est nommé « *discrimination et autres facteurs associés aux femmes* ». Ce facteur examine le salaire peu élevé des femmes, peu importe si les hommes effectuent les mêmes tâches ou non. Les lois sur l'équité salariale visent à redresser ces pratiques en demandant aux employeurs de mettre en œuvre des systèmes de rémunération et de classification des emplois non sexistes.

2.23 De quelle façon la sous-évaluation du travail des femmes peut-elle constituer un tiers des facteurs connus contribuant à l'écart salarial? Comment la situation peut-elle continuer? La professeure québécoise Marie-Thérèse Chicha s'est posé les mêmes questions et[23] a noté que :

> *« le salaire moyen d'une occupation semble inversement relié au degré de concentration des femmes dans cette occupation. »* [24]

2.24 M^me^ Chicha présente la *théorie de la segmentation* économique du début des années 70 afin de trouver pourquoi (et comment) la situation en est venue à son état actuel. Selon la théorie de la *segmentation*, le marché de l'emploi ne constitue pas un seul marché; il se compose plutôt de plusieurs sous-marchés qui fonctionnent conformément à leurs propres règles et qui ne

sont pas en concurrence avec les autres sous-marchés. Ces marchés de l'emploi comprennent deux secteurs : le secteur primaire et le secteur secondaire.

> *« Le marché primaire [...] est celui des emplois bien rémunérés, faisant partie de filières de promotion intéressantes; les bonnes conditions de travail dans ce marché encouragent la stabilité des travailleurs. Ces emplois sont traditionnellement occupés de façon prédominante par les hommes : cadres supérieurs, professionnels, cols bleus qualifiés. Le marché secondaire [...] se caractérise par des emplois à faibles salaires et des conditions de travail défavorables. La stabilité en emploi étant peu valorisée par les employeurs, les employés de ce marché reçoivent le minimum de formation nécessaire pour exécuter leurs tâches et leur taux de roulement est élevé. Les femmes se retrouvent de façon prédominante dans les emplois du marché secondaire : emplois de bureau, vente au détail, cols bleus peu qualifiés. »*[25]

2.25 Selon M^me^ Chicha, cette situation existe encore parce que les employeurs embauchent les employés conformément aux attitudes sociétales qui considèrent que les hommes constituent les employés du secteur primaire tandis que les femmes et les immigrants sont les employés du secteur secondaire. La rémunération et les primes de rendement sont offertes à chaque ensemble d'employés en conséquence. Cette analyse soutient que les employés des deux secteurs sont distinctement isolés les uns des autres et que les mutations d'un secteur à l'autre sont plutôt inusitées. M^me^ Chicha présente des preuves convaincantes qui suggèrent que c'est souvent le cas. Elle considère qu'il s'agit de « préjugés et stéréotypes », et elle ajoute ces résultats à une liste plus complète de raisons connues de la sous-évaluation des emplois des femmes. Cette liste est présentée à la **figure 7**.

Marie-Thérèse Chicha
(*L'équité salariale*, 2000)

Raisons expliquant la dévaluation des emplois féminins :

- ✓ Les préjudices et les stéréotypes
- ✓ Les méthodes d'évaluation des emplois
- ✓ Les pratiques de rémunération
- ✓ Le pouvoir de négociation
- ✓ L'intervention de l'État
- ✓ La résistance au changement

Figure 7 - Raisons de la sous-évaluation des emplois occupés par des femmes

2.26 Ce même argument a été formulé dans une étude récemment publiée par Développement des ressources humaines Canada[26]. Cette étude est particulièrement importante puisqu'elle évalue les résultats des politiques et des programmes relatifs au marché du travail adoptés par un certain nombre de pays industrialisés afin d'aider les femmes de la population active. En ce qui concerne l'écart salarial, l'étude indique :

> *« La polarisation des salaires a accompagné la demande croissante de travailleurs très spécialisés et la baisse de la demande de main-d'œuvre non spécialisée. La main-d'œuvre est de plus en plus fragmentée, se répartissant entre un marché du travail primaire offrant de bons salaires, la sécurité d'emploi et des perspectives d'avancement, et un marché secondaire qui regroupe les travailleurs occasionnels et peu rémunérés. Les femmes, et plus particulièrement celles qui appartiennent à des minorités visibles, demeurent surreprésentées dans ce dernier groupe. »*[27]

Les auteurs suggèrent que puisque les femmes sont surreprésentées dans les échelles salariales moins élevées, « *toute mesure visant à resserrer la répartition générale des salaires réduira l'écart salarial entre les femmes et les hommes* ». Il est bien évident que ces résultats reflètent la nécessité d'une plus grande diversification d'emploi, donc une plus grande diversification de salaires pour les femmes.

d) Cause de l'écart salarial – Attitudes sociétales

2.27 Le point de vue qui permet la segmentation du marché du travail est profondément ancré dans nos croyances culturelles et est exprimé dans nos pratiques commerciales. Ainsi, M^me^ Chicha conclut que la question de l'écart salarial est issue de l'ensemble de notre système, c'est-à-dire de notre société. Il n'y a pas de solution facile ni de solution « miracle ». Nos attitudes sociétales ont généré le problème de la sous-évaluation du travail effectué par les femmes, et le problème ne peut être résolu qu'en modifiant ces attitudes. M^me^ Chicha n'est pas la seule à soutenir que les attitudes sociétales sont responsables de l'écart salarial et des facteurs qui y contribuent.

Il n'y a pas de solution facile ni de solution « miracle ».

2.28 Prenons par exemple le document intitulé *Working Through the Wage Gap*, le rapport de l'année dernière du BC Task Force on Pay Equity (2002)[28]. L'auteur, Nitya Iyer, conclut qu'il s'agit d'un problème systémique dont la résolution exige une nouvelle approche, une approche élaborée en Colombie-Britannique. Elle suggère les deux mesures suivantes qui stimuleraient les changements *systémiques* :

- sensibiliser le public à cet égard;
- demander au gouvernement de la Colombie-Britannique de travailler en collaboration avec le secteur privé afin d'élaborer des initiatives concrètes qui « *réagissent aux contours des disparités entre le salaire des hommes et celui des femmes dans des industries précises* ».

2.29 M^me^ Iyer a conclu que l'écart salarial pourrait être réduit en changeant les attitudes du public *tout en* travaillant avec les intervenants afin d'élaborer des solutions pratiques pour l'économie de la Colombie-Britannique. Dans notre propre *vision*, nous affirmons également qu'il est essentiel de travailler en collaboration avec les intervenants afin d'établir des solutions réalisables pour notre économie. De plus, notre *vision* vise à créer un environnement propice à l'élimination de l'écart salarial. Puisque les attitudes sociétales constituent la cause réelle de l'écart salarial, nous sommes du même avis que M^me^ Iyer et M^me^ Chicha et il faut modifier ces attitudes si nous voulons concrétiser notre *vision* et atteindre l'égalité économique entre les hommes et les femmes dans notre province.[29]

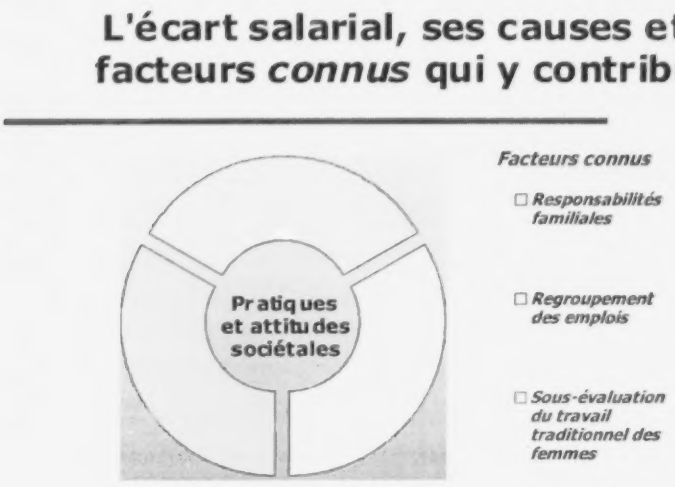
> *Puisque les attitudes sociétales constituent la cause réelle de l'écart salarial, elles doivent être modifiées si nous voulons concrétiser notre vision.*

2.30 Le rapport du Equal Pay Task Force[30] du Royaume-Uni (dans le cadre de la campagne *Valuing Women*) indique également que les pratiques et les attitudes sociétales sont la cause de l'écart salarial. Ce rapport indique également que la seule façon de combler l'écart salarial est l'établissement de solutions systémiques et que ces solutions doivent provoquer des changements dans toutes les parties de la société, ce qui signifie qu'il faut :

> « *intervenir dans de nombreux programmes d'action. Il faut donc intégrer l'équité salariale entre les hommes et les femmes à différents niveaux de l'élaboration des politiques.* »[31]

Grâce au réseau Internet, nous avons été en mesure de surveiller l'important progrès réalisé par la campagne *Valuing Women*, appuyée par l'engagement solide du gouvernement (voir l'annexe III). La mise en œuvre des solutions proposées est en cours dans le cadre de cette campagne, et nous recommandons au Nouveau-Brunswick de continuer à surveiller les résultats de ces solutions.

2.31 Grâce aux résultats de notre recherche, nous connaissons maintenant les causes de l'écart salarial. L'écart salarial est causé par un facteur clé : notre culture. Notre culture a créé un ensemble d'obstacles au travail pour les femmes, et ces obstacles constituent un désavantage immédiat pour les femmes par rapport aux hommes. L'inégalité économique en découle. Nous faisons cette affirmation parce que nous avons appris que ce sont nos attitudes et nos croyances culturelles au sujet de la place de la femme dans la société et au sujet de leur valeur dans le milieu de travail qui génèrent un ensemble de forces dynamiques que nous mesurons par l'écart salarial. Par conséquent, dans leur vie professionnelle, les femmes doivent surmonter des obstacles que les hommes n'ont simplement pas à surmonter. Ces obstacles sont les trois facteurs que nous avons identifiés dans le cadre de notre recherche, c'est-à-dire les responsabilités familiales, le regroupement des emplois des femmes et la sous-évaluation du travail traditionnel des femmes. Nous avons résumé notre analyse du problème de l'écart salarial au **graphique 7**.



Graphique 7 - L'écart salarial, ses causes et les facteurs connus qui y contribuent

Conclusion : Vers une solution stratégique

2.32 Notre culture est la cause de l'écart salarial. Nous comprenons donc que les forces dynamiques agissent comme suit : nos attitudes sociétales nous incitent à prendre certaines mesures qui créent (et maintiennent) une inégalité économique entre les hommes et les femmes. Cette inégalité se mesure à l'aide de l'écart salarial. De plus, ces attitudes sociétales et leurs actions conséquentes ont créé les obstacles au progrès économique des femmes que nous avons identifiés comme « facteurs contribuant » à l'écart salarial. Les causes sous-jacentes et les obstacles supplémentaires doivent tous être abordés. Voilà les deux défis que la *Table ronde* souhaite relever.

... nos attitudes sociétales nous incitent à prendre certaines mesures qui créent (et maintiennent) une inégalité économique entre les hommes et les femmes.

2.33 Nos solutions viseront d'abord la cause principale et auront pour objet le déclenchement d'une suite différente de causes et de conséquences. Nous suggérons également aux Néo-Brunswickois d'adopter une attitude plus avisée. Nous suggérons également de faire connaître aux Néo-Brunswickois une gamme d'interventions plus appropriées qui permettront d'atteindre l'objectif voulu de l'égalité économique entre les hommes et les femmes. Cette égalité économique sera reflétée dans l'élimination de l'écart salarial. Cette stratégie est fondée puisque la nature humaine nous incite à prendre les mesures appropriées. Lorsque les Néo-Brunswickois se rendront compte que leurs actions et leurs attitudes dépassées empêchent l'égalité économique entre les hommes et les femmes, ils voudront les modifier. De plus, lorsqu'ils se rendront compte que l'égalité économique entre les hommes et les femmes est favorable à notre avenir collectif, ils nous demanderont comment ils peuvent changer, et nous devrons leur répondre. Par conséquent, nos solutions informeront les Néo-Brunswickois des

questions relatives à l'écart salarial de façon à ce qu'ils comprennent les changements qui doivent être effectués, et elles leur fourniront les outils nécessaires à l'exécution des changements.

Nos solutions :

(1) informeront les Néo-Brunswickois des questions relatives à l'écart salarial de façon à ce qu'ils comprennent les changements qui doivent être effectués;

(2) leur fourniront les outils nécessaires à l'exécution des changements.

2.34 Le **graphique 7** illustre les forces dynamiques que nos solutions stratégiques aborderont. Les « pratiques et attitudes sociétales » sont à la base de l'écart salarial et des facteurs qui y contribuent. La première partie de notre stratégie traitera de ces causes sous-jacentes, tandis que la deuxième partie de notre stratégie offrira des façons pratiques d'éliminer les obstacles que constituent les trois facteurs. Nos solutions informent et présentent des options pratiques. Nos solutions seront mises en œuvre au Nouveau-Brunswick et viseront la concrétisation de notre *vision* en éliminant l'écart salarial par l'adoption d'initiatives innovatrices, pratiques et efficaces qui conviennent à tous les intervenants. Afin d'élaborer de telles solutions axées sur le Nouveau-Brunswick, nous devons tenir compte du Nouveau-Brunswick, c'est-à-dire de ses résidents, de ses milieux de travail, de ses lois et de ses meilleures pratiques. Nous devons tenir compte de notre contexte.

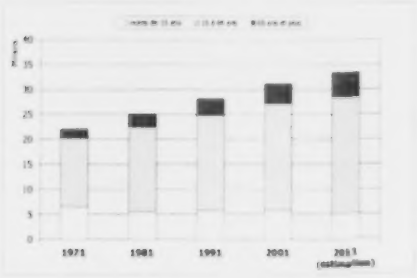
CHAPITRE III
LE CONTEXTE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Nos résidents

a) Données démographiques

3.1 Le Nouveau-Brunswick a une population de 757 077 (recensement de 2001), ce qui en fait la troisième plus petite province dans un pays de 31 millions d'habitants. De 2000 à 2001, la population du Canada a augmenté de 1 % tandis que celle du Nouveau-Brunswick n'a augmenté que de 0,2 %. Ces chiffres fournissent des prévisions de l'accroissement de la population très différentes en 2011 pour le Canada et le Nouveau-Brunswick. Ces prévisions sont présentées dans les **graphiques 8 et 9**.

Tendances démographiques du Canada
de 1971 à 2001 et estimation pour 2011



- ✓ **Accroissement de la population**
- ✓ **Nombre plus élevé de personnes âgées (65 ans et plus)**
- ✓ **Augmentation de la population active (15 à 64 ans)**
- ✓ **Nombre moins élevé de jeunes (moins de 15 ans)**

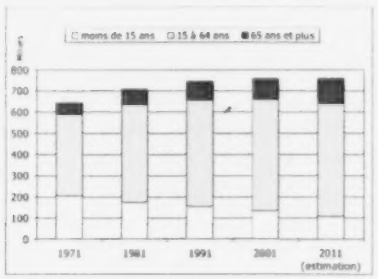
(Source : Statistique Canada, 2002)

Graphique 8 - Tendances démographiques du Canada de 1971 à 2011 (estimation)

3.2 La population canadienne a augmenté lentement au cours des dernières années et continuera d'augmenter lentement au cours des dix prochaines années. Cet accroissement est si lent parce que le nombre de jeunes diminue, la population active s'accroît et le nombre de personnes âgées augmente. Ces tendances sont généralement attribuées à trois raisons. D'abord, le taux de natalité est en baisse depuis les importants progrès effectués dans le domaine de la contraception au milieu des années 60. Ensuite, le groupe d'âge le plus important au Canada est celui de la génération du baby boom (personnes nées entre 1952 et 1966). Ces personnes sont aujourd'hui âgées de 37 à 51 (elles sont donc en âge de travailler) et elles en sont à la moitié ou presque à la fin de leur cheminement professionnel. Enfin, les progrès effectués dans le domaine médical ou dans d'autres domaines permettent d'améliorer la qualité de vie et de prolonger la durée de vie moyenne.

Tendances démographiques du Nouveau-Brunswick
de 1971 à 2001 et estimation pour 2011

- **Population décroissante**
- **Diminution plus rapide du nombre de jeunes**
- **Augmentation plus rapide du nombre de personnes âgées**
- **Accroissement de la population active**



(Source : Statistique Canada, 2002)

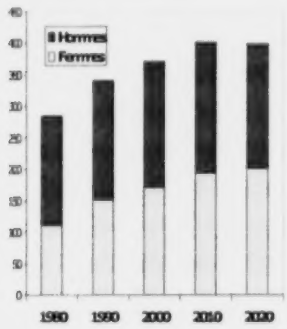
Graphique 9 - Tendances démographiques du Nouveau-Brunswick de 1971 à 2011 (estimation)

3.3 Comme l'illustre le **graphique 9** (et comme nous l'avons déjà mentionné au paragraphe 1.19), le profil démographique du Nouveau-Brunswick est différent. L'accroissement de notre population a cessé et nous prévoyons un décroissement au cours de la prochaine décennie. Le nombre de personnes âgées augmente plus rapidement et le nombre de jeunes diminue plus rapidement que la moyenne canadienne. Qu'est-ce qui cause cette différence? Traditionnellement, le Nouveau-Brunswick a connu (jusqu'à tout récemment) un important exode des jeunes. Un grand nombre des enfants du baby boom (nés au Nouveau-Brunswick entre 1946 et 1966) ont quitté le Nouveau-Brunswick et ont établi leur carrière et leur famille ailleurs. Par conséquent, les effets de la « deuxième génération du baby boom » ont été minimes au Nouveau-Brunswick. L'immigration, l'autre source d'accroissement de la population, n'est pas très élevée au Nouveau-Brunswick. Notre profil démographique cause certaines inquiétudes en ce qui a trait à notre avenir économique. Nous disposons d'un moins grand nombre de jeunes sur lesquels nous pouvons compter pour la prospérité puisque les premiers enfants du baby boom atteindront l'âge de la retraite avant le reste du Canada (en 2011) et notre population de personnes âgées s'accroît constamment.

b) Notre population active

3.4 La population active du Nouveau-Brunswick est formée de 386 000 adultes qui travaillent ou qui sont à la recherche d'un emploi (voir le **graphique 10**). Ces chiffres commenceront à baisser après 2013 (comme le prédisent nos données démographiques aux paragraphes 1.20 et 3.3).

Population active du Nouveau-Brunswick selon le sexe de 1980 à 2020 (prévisions pour 2010 à 2020)



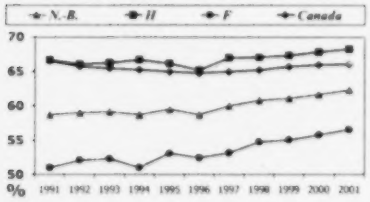
- ✓ La population active atteindra son sommet en 2013 et sera 5,6 % plus élevé qu'aujourd'hui (2002).
- ✓ Après 2013, la population active connaîtra un décroissement et diminuera de 2 % entre 2013 et 2020.
- ✓ Les femmes :
  - ✓ formaient 39 % de la population active en 1980;
  - ✓ forment 47 % de la population active aujourd'hui;
  - ✓ devraient former 50,2 % de la population active du Nouveau-Brunswick en 2020.

(Source : Données chronologiques, Statistique Canada; Prévisions du Conference Board of Canada)

Graphique 10 - Population active du Nouveau-Brunswick selon le sexe (de 1980 à 2020)

3.5 Le paragraphe 1.20 indique que le taux d'activité de 62,2 % du Nouveau-Brunswick est bien inférieur à la moyenne canadienne de 66 %. Bien qu'il soit habituellement inférieur à la moyenne canadienne, le taux d'activité du Nouveau-Brunswick a régulièrement augmenté au cours de la dernière décennie alors que celui du Canada s'est stabilisé. Ce fait est plutôt intéressant étant donné les forces dynamiques de notre population : elle est plus âgée et elle compte moins de jeunes, mais notre taux d'activité s'accroît, contrairement à celui du Canada. Il s'agit là de bonnes nouvelles pour notre économie. Notre population active continuera d'augmenter jusqu'en 2013, année où un nombre important des premiers enfants du baby boom commenceront à prendre leur retraite. On prévoit une diminution de la population active après 2013.

Taux d'activité au Nouveau-Brunswick de 1991 à 2001



- **Le taux d'activité au Canada est en baisse.**
- **Le taux d'activité global au Nouveau-Brunswick a augmenté au cours des dernières années, mais il demeure quand même inférieur à la moyenne canadienne.**
- **Le taux d'activité des femmes s'améliore grandement au Nouveau-Brunswick**

(Source : Statistiques moyennes annuelles – Enquête sur la population active, Statistique Canada, 2001)

Graphique 11 - Taux d'activité au Nouveau-Brunswick (de 1991 à 2001)

3.6 Le taux d'activité des femmes du Nouveau-Brunswick a augmenté rapidement au cours de la dernière décennie (voir le **graphique 11**) et on prévoit qu'il sera égal à celui des hommes d'ici 2019; les femmes formeront alors la moitié de la population active (voir **graphique 10**). Nous sommes d'avis que si nous nous penchons sur l'écart salarial aujourd'hui, non seulement un plus grand nombre de femmes pourront travailler, mais en raison des interventions que nous suggérons, elles seront employées de façon plus *efficace*[32], donc plus productives du point de vue économique. La province pourra ainsi réaliser des gains économiques globaux.

3.7 Il est évident que la population du Nouveau-Brunswick est vieillissante et qu'elle ne se remplace pas suffisamment pour soutenir de façon adéquate l'économie future. Les interventions stratégiques comme celles qui sont présentées dans le *Plan de prospérité* du Nouveau-Brunswick visent à orienter notre économie vers la productivité économique nécessaire pour assurer notre position concurrentielle dans l'économie globale. Heureusement, bien que la population active soit vieillissante, les Néo-Brunswickois sont tout de même intéressés à participer à la

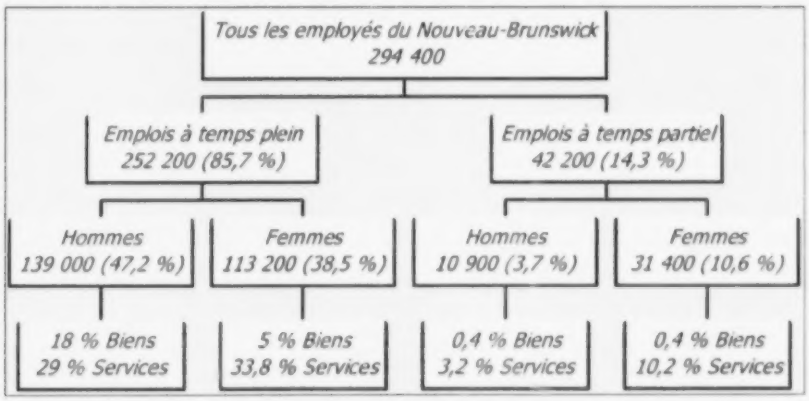
main-d'œuvre, qui est en pleine croissance dans notre province contrairement à la stabilisation que connaît le reste du Canada. Le *Plan de prospérité* établit des objectifs ambitieux pour le taux d'activité et la productivité au cours de la prochaine décennie. Nous croyons qu'un progrès considérable peut être réalisé dans l'atteinte des objectifs du *Plan de prospérité* par l'amélioration du taux d'activité et de la productivité des femmes du Nouveau-Brunswick. C'est justement ce que proposent nos solutions pour combler l'écart salarial du Nouveau-Brunswick.

Nos emplois

a) Emploi à temps plein, emploi à temps partiel

3.8 Même si nous pouvons nous permettre d'être optimistes relativement aux perspectives à long terme de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick, nous avons modéré notre propre optimisme lorsque nous avons examiné la situation actuelle des Néo-Brunswickois au travail. Le **graphique 12** illustre la situation actuelle du Nouveau-Brunswick, répartie selon le sexe et le nombre d'heures travaillées, p. ex. pour le travail à temps plein et le travail à temps partiel. À l'heure actuelle, les emplois sont répartis de façon plutôt équitable entre les hommes et les femmes du Nouveau-Brunswick : 50,9 de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick se compose d'hommes, et 49,1 % se compose de femmes. Il existe toutefois d'importantes différences dans l'emploi selon le sexe. Les hommes travaillent presque exclusivement (93 %) à temps plein, tandis qu'une femme sur cinq (22 %) travaille à temps partiel.

Emplois au Nouveau-Brunswick
Temps plein et temps partiel selon le sexe et le secteur

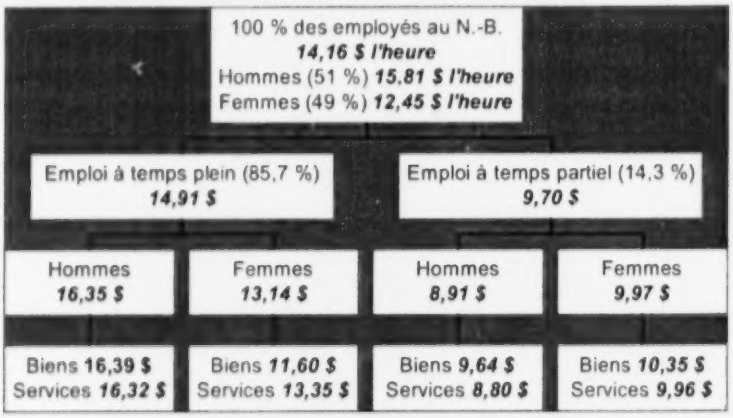


(Source : Enquête sur la population active du Nouveau-Brunswick, Statistiques moyennes annuelles de 2001, Statistique Canada)

Graphique 12 - Emplois au Nouveau-Brunswick, temps plein et temps partiel selon le sexe et le secteur (2001)

3.9 Les statistiques d'emploi pour les secteurs des biens et des services sont également présentées. Plus de trois emplois sur quatre sont dans le secteur des services (76,2 %) et plus de la moitié (58 %) de ces emplois sont occupés par des femmes. Par contre, la majorité des emplois du secteur des biens sont occupés par des hommes (76 %). Le **graphique 13** présente le salaire horaire moyen de toutes ces catégories d'emplois et révèle que le salaire horaire moyen des hommes qui travaillent à temps plein dans le secteur des biens est le plus élevé de tous les groupes (16,39 $ l'heure comparativement au salaire moyen du Nouveau-Brunswick de 14,16 $ l'heure), tandis que le salaire des hommes qui travaillent dans le secteur des services est le moins élevé de toutes les catégories d'emplois (8,80 $ l'heure).

Emplois au Nouveau-Brunswick
Salaire horaire moyen selon les emplois à temps plein, les emplois à temps partiel, le sexe et le secteur



(Source : Enquête sur la population active du Nouveau-Brunswick, Statistiques moyennes annuelles de 2001, Statistique Canada)

Graphique 13 - Emplois au Nouveau-Brunswick, salaire des emplois à temps plein et à temps partiel selon le sexe et le secteur (2001)

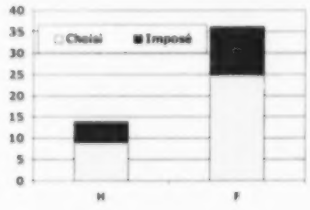
3.10 Le **graphique 13** illustre l'effet du changement des situations d'emploi sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, ce qui fournit d'importantes preuves à l'appui de nos discussions. D'abord, *tous* les travailleurs à temps plein gagnent un salaire considérablement plus élevé que tous les travailleurs à temps partiel au Nouveau-Brunswick (14,91 $ l'heure par rapport à 9,70$ l'heure, ce qui constitue un écart salarial de 35 %. Ensuite, les *hommes* qui travaillent à temps plein gagnent un salaire plus élevé de un cinquième que celui des femmes qui travaillent à temps plein. Enfin, les femmes qui travaillent à *temps partiel* gagnent un salaire beaucoup moins élevé que celui des femmes qui travaillent à temps plein. Ces données démontrent l'effet du travail à temps partiel sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick ainsi que le salaire global moins élevé des femmes qui travaillent à temps plein, comme le suggèrent les preuves présentées au *chapitre II*.

b) Travail à temps partiel imposé

3.11 Les résultats de la campagne *Valuing Women* menée au Royaume-Uni ont permis de conclure que le travail à temps partiel est souvent peu spécialisé, rapporte une faible rémunération et offre des avantages minimaux. Il faut également tenir compte d'un autre aspect du travail à temps partiel, c'est-à-dire du fait qu'il est imposé. Plusieurs personnes qui recherchent un emploi à temps plein n'acceptent le travail à temps partiel que parce que c'est tout ce que l'on peut leur offrir. Le **graphique 14** illustre non seulement que la plupart des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, mais aussi que la plupart des emplois à temps partiel imposés sont occupés par des femmes au Nouveau-Brunswick.

Travail à temps partiel au Nouveau-Brunswick
Travail choisi par rapport au travail imposé, selon le sexe (2001)

- **Les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel au Nouveau-Brunswick.**
- **Un tiers de tous les emplois à temps partiel au Nouveau-Brunswick sont imposés, c'est-à-dire qu'un emploi à temps plein est souhaité, mais non disponible.**



(Source : Statistique Canada)

Graphique 14 - Travail à temps partiel au Nouveau-Brunswick, travail choisi par rapport au travail imposé, selon le sexe

3.12 Les emplois à temps partiel du secteur des services sont souvent moins bien rémunérés et occupés par des femmes. Le salaire minimum est la rémunération horaire la moins élevée possible. Parmi les raisons de la sous-évaluation des emplois occupés par des femmes qui figuraient à la liste

établie par M^me^ Chicha (voir la **figure 7**), on retrouvait « l'intervention de l'État ». Elle inclut dans cette catégorie *salaire minimum* en soulignant, tout comme d'autres chercheurs qui se penchent sur la question de l'écart salarial, que le salaire minimum contribue à l'écart salarial puisque ce sont surtout les femmes qui gagnent le salaire minimum (surtout dans les emplois à temps partiel du secteur des services). Ces chercheurs suggèrent que l'augmentation du salaire minimum permettrait de réduire l'écart salarial. Est-ce que les données du Nouveau-Brunswick appuient les mêmes arguments? Oui, selon une étude spéciale menée par le ministère du Travail sur le salaire minimum en 1998 (voir le **graphique 15**). À ce moment, 15 300 Néo-Brunswickois gagnaient le salaire minimum, dont 60 % étaient des femmes, plus de la moitié travaillaient à temps partiel et 70 % occupaient des emplois traditionnellement à majorité féminine dans les domaines de la vente au détail, des services commerciaux et des services de restauration.

Travailleurs recevant le salaire minimum au Nouveau-Brunswick selon le sexe (1998, 1er trimestre)

3/5 des 15 300 travailleurs qui gagnent le salaire minimum sont des femmes.

6 % des travailleurs du Nouveau-Brunswick (par rapport à 4,6 % des travailleurs canadiens) gagnent le salaire minimum.

Un peu plus de la moitié d'entre eux (57 %) travaillent à temps partiel.

30 % travaillent dans le secteur de la vente au détail, 20 % dans le secteur des services commerciaux et 20 % dans le secteur de la restauration.

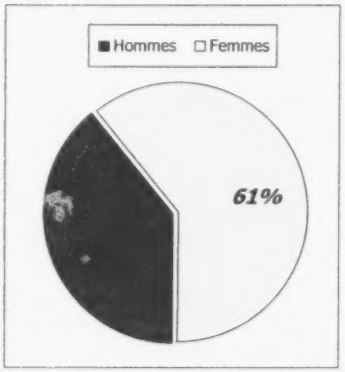
(Source : Étude spéciale, Analyse du marché du travail, FDE, 1998)

Graphique 15 - Travailleurs recevant le salaire minimum au Nouveau-Brunswick selon le sexe

établie par M^me^ Chicha (voir la **figure 7**), on retrouvait « l'intervention de l'État ». Elle inclut dans cette catégorie *salaire minimum* en soulignant, tout comme d'autres chercheurs qui se penchent sur la question de l'écart salarial, que le salaire minimum contribue à l'écart salarial puisque ce sont surtout les femmes qui gagnent le salaire minimum (surtout dans les emplois à temps partiel du secteur des services). Ces chercheurs suggèrent que l'augmentation du salaire minimum permettrait de réduire l'écart salarial. Est-ce que les données du Nouveau-Brunswick appuient les mêmes arguments? Oui, selon une étude spéciale menée par le ministère du Travail sur le salaire minimum en 1998 (voir le **graphique 15**). À ce moment, 15 300 Néo-Brunswickois gagnaient le salaire minimum, dont 60 % étaient des femmes, plus de la moitié travaillaient à temps partiel et 70 % occupaient des emplois traditionnellement à majorité féminine dans les domaines de la vente au détail, des services commerciaux et des services de restauration.

Travailleurs recevant le salaire minimum au Nouveau-Brunswick selon le sexe (1998, 1er trimestre)

- **3/5 des 15 300 travailleurs qui gagnent le salaire minimum sont des femmes.**
- **6 % des travailleurs du Nouveau-Brunswick (par rapport à 4,6 % des travailleurs canadiens) gagnent le salaire minimum.**
- **Un peu plus de la moitié d'entre eux (57 %) travaillent à temps partiel.**
- **30 % travaillent dans le secteur de la vente au détail, 20 % dans le secteur des services commerciaux et 20 % dans le secteur de la restauration.**



(Source : Étude spéciale, Analyse du marché du travail, FDE, 1998)

Graphique 15 - Travailleurs recevant le salaire minimum au Nouveau-Brunswick selon le sexe

3.13 Nous avons vu au *chapitre II* que les femmes choisissent de travailler à temps partiel afin de mieux pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Toutefois, Statistique Canada vient tout juste de publier une étude[33] qui conclut que le choix n'est pas toujours fait par les employés. Ce rapport examinait précisément dans quelle mesure le travail à temps partiel et les conditions de travail flexibles sont offerts au Canada, leur incidence selon la taille de l'entreprise et les motivations qui poussent les entreprises à embaucher des employés à temps partiel. Le rapport indique :

> *« Les données montrent que l'accès à des pratiques favorables à la famille est fonction du genre de travail accompli et les caractéristiques de l'entreprise telles que la taille et l'industrie. Il n'y avait pratiquement aucune relation entre les besoins personnels ou les caractéristiques familiales des employés.*

3.14 Il semble que le Canada ait beaucoup de chemin à faire en ce qui a trait à l'établissement de milieux de travail favorables à la famille. Par exemple, cette étude a également conclut que l'accès aux pratiques favorables à la famille était « *généralement plus répandu chez les travailleurs instruits occupant des postes de gestionnaires et de professionnels* ». Par contre, « *les horaires variables et le télétravail se retrouvaient plus fréquemment dans les petits établissements employant moins de 10 employés* ».[34]

3.15 Pour nous, l'observation la plus étonnante de cette étude est qu'aujourd'hui, au Canada, les hommes profitent plus des conditions de travail flexibles que les femmes, peu importe l'emploi ou l'industrie. Les chercheurs ont présumé :

... aujourd'hui, au Canada, les hommes profitent plus des conditions de travail flexibles que les femmes...

> *« Cette conclusion suggère que même dans un emploi semblable, les femmes effectuent des tâches qui sont moins disposées à un milieu ou un horaire flexible. »* [35]

3.16 En concluant le *chapitre II*, nous avons observé que l'écart salarial peut être réduit en éliminant tous les facteurs qui y contribuent (obstacles), ce qui inclut les responsabilités familiales des femmes. Cependant, ces nouvelles preuves nous démontrent qu'à l'heure actuelle, de telles pratiques aident les *hommes* plus que les femmes. Heureusement, les pratiques plus flexibles sont mises en œuvre. Il faut donc s'assurer qu'elles sont surtout orientées vers les femmes qui en ont besoin, c'est-à-dire les femmes dont la *productivité* au sein de la population active n'est pas maximisée en raison des conditions actuelles du marché du travail. Les preuves que nous avons présentées relativement à l'économie du Nouveau-Brunswick sur le travail à temps plein ou à temps partiel, sur le salaire minimum et sur le travail à temps partiel imposé démontrent qu'il y a de grandes améliorations à apporter à la productivité économique des femmes au Nouveau-Brunswick. Cela signifie que les femmes du Nouveau-Brunswick seront employées de façon à réaliser leur plein potentiel en ce qui a trait aux heures de travail ainsi qu'aux tâches effectuées. Un plus grand nombre de femmes travailleront un plus grand nombre d'heures (moins de travail à temps partiel) dans une plus grande diversité d'emplois, et elles seront égales aux hommes du point de vue des aspirations professionnelles et du potentiel économique.

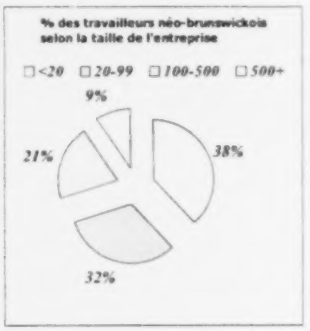
Nos milieux de travail

a) Petites entreprises du Nouveau-Brunswick

3.17 La moitié des Néo-Brunswickois qui travaillent est constituée d'hommes, l'autre moitié, de femmes. Trois quarts des emplois sont dans le secteur des services, et la plupart des emplois (86 %) sont à temps plein. Que savons-nous de la taille de ces milieux de travail? Selon les données de Statistique Canada, en 2001 le Nouveau-Brunswick comptait 28 503 entreprises ayant des employés rémunérés. La majorité de ces entreprises (72 %) comptent moins de 5 employés et 17 % d'entre elles comptent de 5 à 19 employés. Autrement dit, *9 employeurs sur 10 au Nouveau-Brunswick embauchent moins de 20 employés*. Seulement 6,9 % (environ 2 000 employeurs) emploient plus de 50 employés. Combien de Néo-Brunswickois travaillent dans chacune de ces situations? Le **graphique 16** fournit ces renseignements.

Employés du Nouveau-Brunswick selon la taille de l'entreprise (2001)

- **70 % des travailleurs néo-brunswickois sont employés par des entreprises petites ou moyennes comptant moins de 100 employés (66 % au Canada)**
- **38 % des travailleurs néo-brunswickois sont employés par des petites entreprises (33 % au Canada)**
- **9,4 % des travailleurs néo-brunswickois sont employés par des entreprises comptant 500 employés et plus (12,3 % au Canada)**



(Source : Enquête sur la population active, Statistiques moyennes annuelles de 2001, Statistique Canada)

Graphique 16 - Employés du Nouveau-Brunswick selon la taille de l'entreprise (2001)

3.18 Dans le cadre des discussions sur l'écart salarial, il est important de connaître le nombre de Néo-Brunswickois qui travaillent dans les entreprises de différentes tailles. Ces données nous aident à comprendre combien de Néo-Brunswickois seraient touchés par des solutions élaborées sur mesure selon la taille de l'entreprise. Plus l'entreprise est grande, mieux elle est équipée pour répondre aux exigences relatives à l'écart salarial ou pour participer aux solutions volontaires à l'écart salarial. Les employeurs et les représentants syndicaux du Québec, ainsi que les représentants du ministère du Travail qui connaissent les dispositions fédérales relatives à l'équité salariale nous ont avisé que les entreprises qui comptent 100 employés ou plus sont mieux disposées à répondre aux exigences imposées par la loi en matière d'équité salariale. Les données du **graphique 16** nous démontrent que 70 % des travailleurs du Nouveau-Brunswick sont employés par des petites ou des moyennes entreprises. Seulement 30 % des 294 000 employés du Nouveau-Brunswick (88 200) travaillent pour des entreprises comptant 100 employés ou plus.

b) Lacunes en matière d'information

3.19 Bien que nous ayons réussi à obtenir des renseignements sur l'écart salarial selon l'industrie et l'emploi, ces données ne nous ont pas permises d'analyser comme nous l'aurions voulu la question de l'écart salarial pour l'économie du Nouveau-Brunswick. Nous avons donc identifié des lacunes en matière de renseignements sur les salaires gagnés par les hommes et les femmes dans la province selon la région et le secteur.

Nos lois et l'écart salarial

3.20 En ce qui a trait aux solutions axées sur le milieu de travail que nous pourrions suggérer pour réduire l'écart salarial, il en existe deux types : les solutions volontaires et les solutions obligatoires. Les employeurs qui reconnaissent la valeur de nos solutions seraient susceptibles de les adopter de façon volontaire. Par contre, les employeurs pourraient être forcés d'adopter des solutions obligatoires, qui peuvent varier de la conformité aux exigences du contrat aux lois. Comment les lois pourraient-elle être appliquées?

a) Lois sur l'équité salariale

3.21 Les lois sur l'*équité salariale* visent à réduire l'aspect de l'écart salarial causé par la discrimination relative au salaire des femmes. Ces lois exigent que les emplois des femmes soient évalués de façon juste afin de déterminer la valeur, le niveau de compétence, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail nécessaires à l'exécution du travail. Afin de respecter ces lois, les employeurs doivent identifier les emplois principalement occupés par des femmes, évaluer la valeur de ces emplois à l'aide d'un outil non sexiste, comparer la valeur et le salaire de ces emplois avec des emplois comparables

Les lois sur « l'équité salariale » visent à réduire l'aspect de l'écart salarial causé par la discrimination relative au salaire des femmes.

occupés par des hommes, puis rajuster le salaire des femmes en conséquence. Le processus est complexe et son exécution nécessite habituellement plusieurs années.

3.22 En 1988, le Nouveau-Brunswick a adopté une *Loi sur l'équité salariale* qui s'applique à tous les employés de la Partie I des services publics. Au cours d'une période de trois ans (de 1988 à 1991), une équipe de représentants du gouvernement et du ministère du Travail a identifié les emplois principalement occupés par des femmes, les a évalués à l'aide d'un système d'évaluation des emplois non sexiste (système Hay), a trouvé des emplois comparables occupés par des hommes et a accepté de rajuster les salaires. Le délai de récupération de quatre ans a débuté en 1991. La *Loi* n'a pas été appliquée aux autres parties des services publics, mais le système Hay a été utilisé pour tous les employés non syndiqués du gouvernement. Dans le cas des employés syndiqués, différentes approches ont été adoptées. Ainsi, les syndicats d'enseignants (Partie II) ont affirmé qu'ils n'ont aucun problème d'équité salariale, tandis que le personnel non enseignant a choisi de recevoir les mêmes rajustements que leurs collègues de la Partie I ont reçus. Dans le secteur des services de santé (Partie III), le gouvernement à offert de mettre en œuvre le système Hay pour l'équité salariale dans le cadre du processus de négociation collective. Jusqu'à présent, aucun syndicat n'a accepté cette offre.

3.23 Les provinces de l'Ontario et du Québec ont toutes deux adopté des lois en matière d'équité salariale s'appliquant à tous les employeurs du secteur privé et du secteur public. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (article 11) assure également que le secteur public fédéral ainsi que tous les employeurs auxquels s'applique le Code canadien du travail respectent les exigences en matière d'équité salariale. Le Manitoba et les provinces Maritimes ont adopté des lois sur l'équité salariale s'appliquant à une partie ou à l'ensemble du secteur public à la fin des années 80. Un point fréquemment soulevé relativement à l'administration de ces lois est que les frais administratifs peuvent dépasser largement les coûts des paiements versés aux femmes. De plus, les frais d'entretien des lois peuvent être élevés. En raison de ces préoccupations, la plupart des provinces qui ont mis en œuvre l'équité salariale dans le secteur public ont considéré que le processus était terminé une fois les rajustements de salaire effectués et

les nouveaux taux de rémunération mis en application. On considère que l'objectif de la *Loi* a été atteint à ce moment et la *loi* n'est plus appliquée. C'est ce qui s'est produit dans le cas de la *Loi sur l'équité salariale* s'appliquant au secteur public du Nouveau-Brunswick.

3.24 Le représentant du ministère du Travail du Canada qui a dirigé la mise en œuvre des dispositions en matière d'équité salariale chez les employeurs du secteur privé régis par le gouvernement fédéral a partagé son expérience avec nous. À ce moment, le ministère du Travail a choisi d'adopter une politique de conformité relativement à l'équité salariale, c'est-à-dire que le ministère travaille en collaboration avec les employeurs afin de les aider à se conformer à la loi, *plutôt* que d'adopter une approche qui consiste à formuler les exigences et à prendre des mesures contre les contrevenants. Bien que les frais associés à l'embauche de professionnels en matière de rémunération aient été élevés pour le ministère du Travail et bien que des frais supplémentaires se soient appliqués aux employeurs qui souhaitaient se conformer à la *Loi*, un suivi effectué 5 ans plus tard a permis de conclure que seulement 10 % des employeurs n'avaient pas encore débuté les étapes de la conformité. De plus, l'écart salarial a diminué d'un tiers au cours de cette période. Selon les résultats de ses recherches initiales, le ministère du Travail a conclu qu'environ un tiers de l'écart salarial était causé par la discrimination salariale. La réduction d'un tiers de l'écart salarial a ainsi confirmé que l'objectif a été atteint. (Le ministère du Travail a toutefois admis que d'autres interventions simultanées, par exemple les programmes d'équité en matière d'emploi, ont également eu une incidence considérable sur l'écart salarial.)

3.25 Ce représentant du ministère du Travail nous a avisé que peu importe les solutions considérées pour combler l'écart salarial, il est essentiel de travailler avec et non contre les entreprises. Il nous a également indiqué que même si les lois sont fondées, elles seules ne peuvent assurer l'équité salariale. Notre façon d'approcher la mise en œuvre des lois est donc aussi importante que les lois mêmes :

> *« Peu importe les solutions considérées, il est essentiel de travailler avec et non contre les entreprises. »*
> *(conseil du représentant du ministère du Travail)*

> *« Si vous voulez modifier la façon dont les gens pensent, agissent et font leurs affaires, ces gens doivent être en mesure de voir comment ils pourront en tirer profit. Des hommes et des femmes d'affaires ont affirmé que si nous traitons bien nos employés, nos employés nous traitent bien et nous pouvons réduire les frais associés au recrutement et à la conservation du personnel. »*

b) La Loi sur les normes d'emploi

3.26 Puisqu'il n'existe actuellement aucune loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick, nous nous sommes posés la question suivante : À qui peut s'adresser une femme du Nouveau-Brunswick qui souhaite déposer une plainte en matière d'équité salariale? Elle peut déposer sa plainte à deux endroits : à un bureau des normes du travail ou à la Commission des droits de la personne.

3.27 La *Loi sur les normes d'emploi* établit des normes minimales de travail pour tous les travailleurs du Nouveau-Brunswick. Même si cette *Loi* permet des initiatives proactives, elle est principalement régie par l'entremise d'un modèle axé sur les plaintes. Lorsqu'une personne porte plainte contre son employeur, cette plainte fait l'objet d'une enquête menée par les agents chargés de l'application des normes d'emplois. Si l'enquête permet de conclure que l'employeur a enfreint la loi, une ordonnance du directeur est émise, exigeant la conformité.

3.28 Cette *Loi* ne légifère pas en matière d'*équité* salariale, ou de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cependant, depuis 1986, une disposition exige une rémunération égale pour un travail égal. C'est ce qu'on appelle la *parité* salariale, qui signifie que lorsque deux personnes occupent le même emploi (p. ex. un serveur et une serveuse), elles doivent être rémunérées à un taux équitable. La *Table ronde* a appris que, depuis 1995, seulement cinq plaintes ont été déposées relativement à cette disposition et qu'aucune d'entre elles n'a mené à l'émission d'une ordonnance du directeur. En ce qui a trait à la culture d'entreprise du Nouveau-Brunswick, on nous a indiqué que l'expérience avec la communauté d'employeurs du Nouveau-Brunswick est généralement positive. Dans l'ensemble, les employeurs se conforment aux lois.

> *... nous nous sommes posé la question suivante : À qui peut s'adresser une femme du Nouveau-Brunswick qui souhaite déposer une plainte en matière d'équité salariale?*

Par exemple, dans un milieu de travail formé d'environ 350 000 personnes, dont 28 000 employeurs, la Direction des normes d'emploi a reçu environ 1 300 plaintes par année, dont seulement 50 à 60 (ou 5 %) ont mené à l'émission d'ordonnances du directeur.

c) La Loi sur les droits de la personne *du Nouveau-Brunswick*

3.29 En vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, la discrimination selon le sexe est interdite depuis 1967. Cette *Loi* utilise également une approche axée sur les plaintes et, en 1986, la Commission a tenu sa première et sa seule audience relative à une plainte en matière de rémunération égale pour un travail de valeur égale (équité salariale). Dans ce cas, les plaignants ont obtenu gain de cause et des rajustements ont été effectués.

3.30 Est-ce que les gens savent où se présenter pour déposer une plainte? La Commission des droits de la personne et la Division des normes d'emploi ont indiqué qu'elles collaboraient en dirigeant les personnes à l'organisme approprié. À l'heure actuelle, les plaintes relatives à l'équité salariale sont transmises à la Commission des droits de la personne. Pourtant, la Commission affirme que les femmes du Nouveau-Brunswick ne déclarent la discrimination salariale que lorsqu'elles portent plainte relativement à un « problème plus important ». Les femmes du Nouveau-Brunswick ne se présentent simplement pas pour porter plainte relativement à l'équité salariale seulement.

Les femmes du Nouveau-Brunswick ne se présentent simplement pas pour porter plainte relativement à l'équité salariale. Pourquoi?

3.31 Pourquoi? Les deux organismes nous ont répondu que la plupart des plaintes sont déposées après que la personne a quitté son emploi parce qu'il est difficile de conserver son anonymat au cours du processus d'enquête et parce qu'il est encore plus difficile de prouver ensuite qu'une personne a été illégalement congédiée ou disciplinée parce qu'elle a porté plainte. La peur de perdre son emploi motive le silence. Pourtant, même après avoir quitté leur emploi, les femmes signalent rarement les questions de rémunération égale pour le travail de valeur égale (équité salariale). Les femmes ne savent ou ne croient peut-être pas que la sous-évaluation de leur travail (c'est-à-dire une rémunération non égale pour un travail de valeur égale) est une forme de discrimination? C'est le sujet que nous abordons dans la prochaine section.

La réalité concrète de l'écart salarial

3.32 Jusqu'à présent, nous avons examiné la documentation sur l'écart salarial, nous avons compris l'économie du Nouveau-Brunswick et nous avons étudié certains cadres de travail législatifs. Nous devons maintenant obtenir les commentaires des intervenants de première ligne, c'est-à-dire les femmes mêmes, ainsi que des employeurs.

a) Point de vue des femmes

3.33 Afin d'obtenir les commentaires des femmes, nous avons organisé quatre (4) groupes de discussion. Nous leur avons demandé de fournir leur point de vue sur la façon dont elles ont choisi leur travail et leur carrière, sur leur salaire et sur l'écart salarial, chaque groupe de discussion (formé de 5 à 9 participantes) représentant une région géographique et un domaine d'emploi général. Deux groupes ont mené leurs discussions en français, et les deux autres, en anglais. Le groupe 1 (français) s'est réuni à Moncton et était formé de femmes qui occupent des emplois dans le domaine du soutien administratif, par exemple des secrétaires, des commis aux finances et des employées de bureau. Le groupe 2 (français) s'est réuni dans la Péninsule acadienne et était formé de femmes qui travaillent dans différentes usines de transformation du poisson. Le groupe 3 (anglais) s'est réuni à Woodstock et était formé de jeunes filles de la 11^{e} et de la 12^{e} année. Le groupe 4 (anglais) s'est réuni à Saint John et était formé de femmes occupant des emplois dans le domaine des métiers et de la technologie.

3.34 « La plupart des femmes auraient aimé recevoir une meilleure orientation professionnelle plus tôt. Certaines d'entre elles se sentent coincées dans leur emploi actuel, ce qui est généralement un résultat de décisions non éclairées relativement à leur vie ou à leur carrière combinées à un manque de conseils professionnels et de modèles positifs. Certaines participantes proposent d'offrir des bourses et d'autres formes de primes d'encouragement afin d'inciter les femmes à étudier et à travailler dans des domaines non traditionnels. Elles sont d'avis qu'il s'agit d'une stratégie importante, particulièrement pour les femmes qui doivent faire face à des défis considérables en raison du contexte social et économique. » [36]

3.35 Les attitudes à l'égard des salaires actuels varient considérablement entre les quatre groupes de travail. Les femmes occupant un emploi dans le domaine des métiers et de la technologie sont satisfaites de leur salaire et des salaires potentiels. Elles travaillent dans un environnement syndiqué dans lequel les échelles salariales s'appliquent de façon équitable aux hommes et aux femmes. Elles ne subissent donc pas de discrimination salariale. Par contre, les travailleuses d'usines de transformation du poisson sont complètement déçues de leur salaire :

> *« J'ai reçu une augmentation de dix cents par année pendant trente ans, passant de 4,50 $ à 7,50 $ l'heure. »* [37]

3.36 « Une femme sans expérience qui commence à travailler gagne le même salaire qu'une autre femme ayant 30 ans d'expérience. En ce qui a trait aux prestations d'assurance-emploi, le groupe souligne qu'il existe des « *prestations d'assurance-emploi pour hommes et des prestations d'assurance-emploi pour femmes* » (démontrant l'importance du taux de rémunération pour déterminer les « salaires » hors saison du chômage). Certaines femmes peuvent obtenir des « prestations d'hommes » si elles sont assez fortes pour effectuer du « travail d'homme ». Toutes sont d'avis qu'un salaire d'au moins 10 $ l'heure devrait être le salaire minimum légal pour ce type de travail. Ces travailleuses d'usine de transformation du poisson fournissent les explications suivantes pour expliquer les écarts salariaux pour le même travail : attitudes traditionnelles considérant l'homme comme le soutien de famille et comme étant supérieur à la femme.

De quelle façon les travailleuses d'usines de transformation du poisson expliquent-elles l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'exécution du même travail? Elles affirment que ce sont les attitudes traditionnelles considérant l'homme comme le soutien de famille et comme étant supérieur à la femme. Elles affirment également que les hommes ne pourraient pas tenir le coup dans les usines et que, par conséquent, quelqu'un d'autre doit le faire!

Elles affirment également que les hommes ne pourraient pas tenir le coup dans les usines et que, par conséquent, quelqu'un d'autre doit le faire. » *(Traduction libre du rapport du conseiller.)*[38]

3.37 Tous les membres des groupes de discussion étaient plus ou moins au courant de l'écart salarial avant la tenue du groupe de discussion puisqu'elles ont vu ou entendu les campagnes publicitaires du Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick. Toutefois, chaque groupe a fourni un point de vue différent sur la réduction de l'écart salarial :

- Groupe 1 – Le groupe de professionnelles du domaine administratif semble avoir adopté une approche informée, organisée et concentrée pour l'élimination de l'écart salarial. Elles proposent de recueillir des données, d'établir de solides arguments et d'approcher les employeurs à l'aide des mécanismes déjà en place. Si ces mécanismes ne sont pas disponibles, il faut les créer par le biais d'évaluations d'emploi des ressources humaines, d'évaluations des échelles de rémunération, de comités de réduction de l'écart salarial dans le milieu de travail, etc. Les femmes pourraient donc mieux communiquer et présenter à l'employeur, de façon valorisante, les faits de la question de l'écart salarial avec respect et confiance. [39]

- Groupe 2 – À quelques occasions dans le passé, les leaders des usines de transformation du poisson ont rallié les autres femmes afin d'exiger de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. Chaque fois qu'elles tentaient de rencontrer les cadres supérieurs, la plupart des femmes perdaient courage juste avant la rencontre et abandonnaient le groupe, laissant seules les instigatrices. Le groupe de discussion affirme qu'il faudra au moins une génération pour réduire l'écart salarial seulement et qu'il ne sera jamais entièrement éliminé. Elles sont d'avis qu'il faudra qu'un plus grand nombre de femmes occupent des postes d'autorité ainsi qu'une plus grande solidarité entre les femmes en général pour apporter des changements significatifs au domaine de l'écart salarial. » [40]

- Groupe 3 - Les étudiantes déplorent ce que les générations antérieures de femmes ont dû endurer en soulignant qu'elles acceptaient la situation comme elle l'était. Le groupe d'étudiantes du secondaire a des attentes élevées et a adopté une approche ferme pour traiter les questions relatives à l'écart salarial. Elles affirment qu'elles prendraient les mesures nécessaires, même si elles devaient aviser la Commission du travail. Selon elles, les répercussions possibles sur les femmes qui dénonçaient le problème de l'écart salarial incluent des effets négatifs sur les femmes et leurs pairs, ainsi que des effets positifs, par exemple le fait qu'elles sont connues de tous dans leur communauté et dans leur province pour avoir défendu ses droits. En général, elles sont consternées par l'écart salarial et indiquent que la cause principale est le patriarcat. Selon elles, l'écart salarial sera grandement réduit à mesure que les femmes deviennent mieux instruites, obtiennent des diplômes et occupent des postes de cadres. Pour que l'écart salarial soit éliminé, elles sont d'avis qu'un plus grand nombre de gens, y compris les travailleurs, doivent accepter que l'écart salarial est inacceptable. [41]

> *Le groupe d'étudiantes du secondaire a affirmé qu'un plus grand nombre de gens, y compris les travailleurs, doivent accepter que l'écart salarial est inacceptable.*

- Groupe 4 (Femmes qui travaillent dans le domaine des métiers et de la technologie) - Étonnamment, deux femmes n'étaient pas au courant que l'écart salarial était toujours un problème, alors que les trois autres croyaient que l'écart était plus important. Pour expliquer l'écart salarial, elles ont souligné la peur des femmes d'exprimer leurs inquiétudes (*elles ne veulent pas se faire prendre pour des féministes*) et l'incidence de la mère qui reste au foyer et du père qui va travailler. Il est intéressant de noter que ces femmes ont également souligné que si les femmes s'exprimaient dans leur milieu de travail relativement aux salaires injustes, les répercussions

seraient extrêmement positives pour les femmes touchées ainsi que pour leurs pairs. Elles croient que l'écart salarial peut être réduit, mais que la discrimination existera toujours. « *Si la réduction de l'écart salarial ne se produit pas maintenant, à un moment où il y a tellement de discussions sur l'égalité des droits, elle ne se produira pas de sitôt.* »[42]

3.38 Les membres de ces groupes de discussion ont exprimé toute une gamme d'attitudes à l'égard de leur travail : déception des travailleuses d'usine de transformation du poisson, satisfaction des femmes occupant des emplois dans le domaine des métiers et de la technologie et optimisme des élèves du secondaire. La plupart des participantes nous ont affirmé qu'elles auraient souhaité recevoir une meilleure orientation professionnelle plus tôt et elles étaient toutes consternées par l'ampleur de l'écart salarial. En ce qui concerne les solutions, elles sont d'avis qu'une meilleure éducation permet d'obtenir un emploi mieux rémunéré. Certaines ont proposé la mise en œuvre de programmes de bourses et d'autres primes afin d'encourager les femmes à étudier et à travailler dans des domaines non traditionnels. Bien que certains étaient d'avis que l'écart salarial puisse être éliminé ou réduit au cours de la présente génération, d'autres croyaient qu'il faudrait une nouvelle génération de femmes pour modifier cette « culture de l'écart salarial ». Certaines participantes avaient l'impression que la seule façon de combler l'écart salarial serait d'établir des lois sur l'équité salariale. Les femmes qui travaillaient dans des environnements syndiqués se sentaient plus libres de signaler le problème de l'écart salarial dans leur milieu de travail et d'exiger une résolution.

La plupart des participantes nous ont affirmé qu'elles auraient souhaité recevoir une meilleure orientation professionnelle plus tôt et elles étaient toutes consternées par l'ampleur de l'écart salarial.

b) Études de cas relatives aux employeurs

3.39 Nous avons entendu parler de certains employeurs exemplaires dans la province qui ont pris les mesures nécessaires pour réduire la discrimination salariale dans leur milieu de travail. Nous avons rencontré chacun d'eux confidentiellement et nous avons promis de conserver leur anonymat. Nous avons toutefois retenu l'essentiel de leurs expériences, que nous présentons dans les quatre (4) études de cas suivantes :

- Premier cas - Il y a huit ans, cette entreprise a élargi son système de classification d'emploi non sexiste au-delà des cadres supérieurs. Deux ans plus tard, un avantage financier clé auparavant offert aux cadres supérieurs seulement a été offert à tous les employés. Bien qu'elle ait fait du progrès, l'entreprise savait que d'autres mesures étaient nécessaires pour réduire son écart salarial de 57,5 % (les femmes occupaient toujours tous les emplois des deux classes les moins bien rémunérées, et tous les cadres supérieurs étaient toujours des hommes). Elle a également reconnu que les femmes hésitent souvent à poser leur candidature à un poste de cadre en raison des problèmes d'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Elle a donc mis en œuvre de nombreuses mesures supplémentaires pour éliminer de tels obstacles au progrès des femmes. Ces mesures varient des programmes d'encadrement internes aux mesures de soutien de l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales, notamment les heures flexibles, les heures réduites, le travail à domicile, les congés spéciaux, les stratégies de formation polyvalente et la réduction ou même l'élimination des heures de travail supplémentaires. Cette entreprise constate que ses employés sont plus

L'entreprise a également reconnu que les femmes hésitent souvent à poser leur candidature à un poste de cadre en raison des problèmes d'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales.

productifs, sont moins fatigués en raison des heures de travail supplémentaires et sont moins stressés par l'équilibre des responsabilités professionnelles et familiales. Les stratégies de formation polyvalente sont avantageuses pour les employés car elles leur offrent une plus grande gamme de compétences et de choix de carrière, et elles protègent l'employeur des hauts et des bas liés au récidivisme des employés tout en permettant à l'entreprise d'attirer de meilleurs employés.

- Deuxième cas – Pour cette entreprise, l'état du marché a une grande incidence sur la rémunération que reçoivent les employés et influence les salaires de trois façons : le besoin de demeurer dans une position concurrentielle, le besoin de payer ce qu'elle peut se permettre et le besoin de créer une culture de respect mutuel au sein de l'organisation. L'entreprise a donc mis en œuvre toute une gamme de stratégies flexibles en matière de ressources humaines et de salaires afin d'attirer et de conserver un réservoir stable de main-d'œuvre, d'élaborer des mesures internes et externes, d'offrir un taux de rémunération approprié sur le marché (un marché propre à l'industrie) et d'assurer la transparence des pratiques de rémunération et du respect des employés de l'organisation. En raison de ces initiatives et d'autres initiatives semblables qui sont en cours, l'entreprise est d'avis qu'elle a réussi à conserver une main-d'œuvre stable et plus productive dans une industrie axée sur les ressources.

L'entreprise est d'avis qu'elle a réussi à conserver une main-d'œuvre stable et plus productive dans une industrie axée sur les ressources.

- Troisième cas – Cet employeur a mis en application un *système d'évaluation d'emploi non sexiste* pour une partie de sa main-d'œuvre. C'était le moment de renouveler les contrats et les partenaires s'intéressaient au processus pour les raisons suivantes. Le syndicat souhaitait utiliser ce système depuis 10 à 15 ans afin de réduire les écarts au sein de son unité de négociation et pour créer des descriptions d'emploi pertinentes, et les membres du syndicat voulaient recevoir un service pour leurs cotisations syndicales. L'employeur souhaitait faire preuve d'une plus grande rigueur dans ses processus de gestion des ressources humaines et d'évaluation d'emploi. Les résultats pour cet employeur et les employés étaient imprévus, et bien qu'en général le processus ait été considéré comme une réussite, il y a eu des déceptions importantes. Personne n'était prêt pour la proportion considérable d'emplois dont l'échelle salariale a augmenté, ni pour l'ampleur de certaines augmentations. De plus, les emplois dont l'échelle salariale a diminué correspondaient aux emplois qui étaient auparavant des « marchés très convoités » qui ne le sont plus autant maintenant. Toutefois, l'employeur est, en général, satisfait des résultats. Il a élaboré un système de classification des emplois par l'entremise de normes impersonnelles et professionnelles (critères communs) et il a réussi à assurer l'équité au sein de l'unité de négociation. Il était satisfait de la participation conjointe qu'il a obtenue dès le départ, assurant ainsi le soutien de tous les employés. Grâce à cette approche axée sur la participation, le syndicat et les cadres supérieurs ont justifié les résultats ensemble.

- Quatrième cas - Lorsqu'une nouvelle direction a pris la barre de cette entreprise, elle voulait relever le défi croissant que représente la population active vieillissante pour l'industrie. À ce moment, la culture de l'entreprise divisait les emplois selon les *emplois des femmes* et les *emplois des hommes*, et il existait un écart salarial de 25 % entre ces deux groupes d'emplois. Toutefois, lorsque l'entreprise a mis en œuvre un système de classification des emplois non sexiste, on a découvert que toutes les composantes des deux groupes d'emplois étaient égales, à l'exception de l'effort physique. La direction a ensuite établi un plan de quatre ans visant à rajuster les salaires en augmentant de 29,5 % les salaires liés aux travaux exigeant un effort physique léger et de 11 % les salaires liés aux travaux exigeant un effort physique important. Maintenant, à la fin du plan de quatre ans, l'écart salarial entre les deux classes d'emplois est seulement de 6 %, comme le justifient les résultats du système d'évaluation des emplois. L'entreprise considère que cette initiative est une réussite. Elle a maintenant assuré sa réserve d'employés et elle n'a plus le même taux de roulement des employés à court terme. De plus, ces changements ont une incidence minimale sur le résultat financier net. L'entreprise attribue son succès à deux facteurs : le fait que l'entreprise a augmenté sa production et l'incidence de ces augmentations salariales sur la productivité des employés.

À ce moment, la culture de l'entreprise divisait les emplois selon les emplois des femmes et les emplois des hommes, et il existait un écart salarial de 25 % entre ces deux groupes d'emplois. Maintenant, l'écart salarial entre les deux classes d'emplois est seulement de 6 %, comme le justifient les résultats du système d'évaluation des emplois.

3.40 Dans chacun de ces cas, les entreprises ont mis en œuvre des processus non sexistes en raison du taux élevé du roulement du personnel,

de l'absentéisme et des niveaux de stress de leurs employés. Tous ces facteurs compromettent le résultat net d'une entreprise. Dans tous les cas, les employeurs considéraient que ces initiatives ont été avantageuses pour leur entreprise. Ils ont également souligné que la mise en œuvre de pratiques de gestion des ressources humaines non sexistes et favorables à la famille constitue une tâche d'évolution, un signe des temps. Pour que les entreprises puissent faire face aux réserves d'employés réduites et aux pénuries prévues de main-d'œuvre, elles devront utiliser des pratiques de gestion des ressources humaines plus proactives et flexibles. Dans ces cas, les pratiques de ressources humaines proactives, qui d'ailleurs ont réduit les écarts salariaux dans les milieux de travail, ont également amélioré la viabilité économique des entreprises en question.

Conclusion – Le contexte pour les solutions axées sur le Nouveau-Brunswick

3.41 Un coup d'œil sur le contexte du Nouveau-Brunswick révèle à quel point il est prioritaire de combler l'écart salarial. Nous avons déjà conclu que la productivité économique des femmes augmentera à mesure que l'écart salarial diminue, ce qui signifie que la productivité économique du Nouveau-Brunswick augmentera, et ce n'est pas trop tôt. Le Nouveau-Brunswick a une population vieillissante et décroissante, et connaît déjà une pénurie de main-d'œuvre considérable. Afin d'assurer notre avenir économique, un plus grand nombre de Néo-Brunswickois doivent travailler et doivent également être très productifs. Les données sur la population active fournissent amplement de preuves de la sous-utilisation des capacités et du talent potentiels des femmes du Nouveau-Brunswick. Elles démontrent également que même si notre taux d'activité augmente, il est tout de même bien inférieur à la moyenne canadienne et doit augmenter à ces niveaux afin de nous permettre d'atteindre les objectifs économiques de notre *Plan de prospérité*. Autrement dit, la prospérité économique du Nouveau-Brunswick dépend de la

> *... à mesure que l'écart salarial diminuera... la productivité économique du Nouveau-Brunswick augmentera, et ce n'est pas trop tôt.*

productivité économique entière de tous les adultes aptes à travailler au Nouveau-Brunswick. Nous devons tout de même élever et entretenir nos familles et la productivité économique des femmes doit augmenter. Comment pouvons-nous obtenir le meilleur des deux mondes? En éliminant les obstacles à l'égalité économique entre les hommes et les femmes, ce qui permettra d'éliminer l'écart salarial.

3.42 Environ 300 000 Néo-Brunswickois sont actuellement sur le marché du travail dans environ 28 500 entreprises. La plupart (70 %) d'entre eux travaillent dans des entreprises comptant moins de 100 employés. Les interventions au travail visant à augmenter l'égalité économique des femmes pourraient être obligatoires ou volontaires. En ce qui concerne les mesures obligatoires actuelles, bien que la rémunération égale pour un travail égal soit exigée par la loi au Nouveau-Brunswick, l'équité salariale, ou la rémunération égale pour un travail de valeur égale, ne l'est pas. Il y a environ quinze ans, une *Loi sur l'équité salariale* a assuré l'équité salariale dans une partie des services publics, mais la loi n'a pas été modifiée depuis. En ce qui a trait aux mesures volontaires, les employeurs nous ont parlé des méthodes progressives de gestion de ressources humaines qu'ils ont utilisées avec succès pour traiter un ou chacun des trois facteurs qui contribuent à l'écart salarial. Ces employeurs ont constaté que ces pratiques leur apportaient des avantages économiques. Enfin, les femmes du Nouveau-Brunswick nous ont affirmé que même si elles étaient au courant de l'écart salarial, elles étaient surprises de son ampleur et se demandaient pourquoi nous n'avons toujours pas trouvé de solution.

3.43 La présentation des preuves que nous avons examinées et des conclusions que nous avons tirées de nos discussions est maintenant terminée. Notre analyse est appuyée par tous les membres de la *Table ronde.*

CHAPITRE 4
LES SOLUTIONS

4.1 Notre vision pour le Nouveau-Brunswick est l'égalité économique complète entre les hommes et les femmes qui travaillent. En examinant les preuves présentées dans le présent rapport, nous avons réussi à comprendre que les obstacles que les femmes doivent surmonter dans leur vie professionnelle, uniquement parce qu'elles sont des femmes, empêchent l'égalité économique entre les hommes et les femmes. Ils empêchent également les femmes d'exploiter pleinement leurs capacités, empêchant ainsi la province d'atteindre son potentiel économique maximal. Bref, l'élimination de l'écart salarial sera avantageuse non seulement pour les femmes du Nouveau-Brunswick, mais également pour le reste de la province. L'élimination des inégalités culturelles qui contribuent à l'écart salarial a toujours été la chose à faire. L'élimination de ces inégalités dès maintenant est une priorité du point de vue économique.

4.2 Notre solution à l'écart salarial est une solution de collaboration. Nous présentons nos suggestions pour le bien de la province entière et nous présumons donc que les intervenants qui ont participé à cette *Table ronde* doivent poursuivre leur travail en collaboration. En raison de l'étendue de ce problème, nous recommandons également de joindre nos efforts à ceux de tous les Néo-Brunswickois qui cherchent à améliorer notre prospérité économique. Nous avons mentionné que l'élément principal qui contribue à l'écart salarial est nos attitudes culturelles ou sociétales. Nous sommes donc tous touchés et nos solutions doivent s'appliquer à nous tous. La participation du plus grand nombre possible de personnes est nécessaire.

4.3 Notre approche est conforme à notre analyse de la question. Nous devons réussir à informer les Néo-Brunswickois des questions relatives à l'écart salarial de façon à ce qu'ils comprennent les changements qui doivent être effectués. Nous devons ensuite leur montrer comment procéder. Nous

recommandons donc que tous les Néo-Brunswickois travaillent ensemble pour modifier les attitudes sociétales tout en mettant en œuvre nos solutions relatives aux facteurs connus qui contribuent à l'écart salarial.

Recommandations

4.4 Dans la section suivante, nous avons l'honneur de présenter nos recommandations relatives à l'élimination de l'écart salarial du Nouveau Brunswick. Nous recommandons un plan d'action quinquennal ayant trois objectifs stratégiques, et nous fournissons nos plus judicieux conseils sur un cadre de responsabilisation qui permettra d'assurer la réussite du plan. Après avoir examiné les preuves et tenu compte de l'économie et de la population du Nouveau-Brunswick, il s'agit des meilleurs conseils que nous pouvons offrir au Nouveau-Brunswick pour l'aider à éliminer de façon pratique l'écart salarial actuel. Nous devons également ajouter que la formulation de nos recommandations a fait l'objet de débats et qu'au cours de l'analyse finale, deux organisations membres (voir l'*annexe I*) se sont rendu compte qu'elles ne pouvaient pas appuyer la recommandation 4.5(i) et nous ont fait part de ce fait de façon formelle.

4.5 Notre rapport sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick que nous soumettons au gouvernement du Nouveau-Brunswick présente les éléments de base nécessaires à l'élaboration d'un plan stratégique de résolution du problème. Ces éléments incluent notre *vision*, nos *objectifs stratégiques* ainsi qu'une liste de *mesures* prioritaires. Ainsi, la *Table ronde sur l'écart salarial* recommande que :

i. le gouvernement du Nouveau-Brunswick joue un rôle de leadership et établisse un *plan d'action quinquennal pour éliminer l'écart salarial* qui présente les mesures volontaires qui s'appliquent au secteur privé ainsi qu'au secteur public en vue de combler l'écart salarial au Nouveau-Brunswick;

ii. le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi soit le principal responsable de l'établissement et de la mise en œuvre du *plan d'action*.

iii. qu'un *comité consultatif sur l'écart salarial* soit formé, représentant tous les partenaires comme la *Table ronde sur l'écart salarial*, afin d'agir, à l'occasion, comme comité de rétroaction relativement aux cadres de solutions et aux stratégies de mise en œuvre, d'identifier les autres intervenants et d'obtenir leurs commentaires, et de fournir des conseils au ministre de la Formation et du Développement de l'emploi, sur demande;

iv. que le *plan d'action* vise à concrétiser la *vision* de la *Table ronde sur l'écart salarial* et qu'il se concentre sur les trois (3) objectifs stratégiques, c'est-à-dire les responsabilités familiales, le regroupement des emplois et la sous-évaluation du travail traditionnel des femmes;

v. que le *plan d'action* se base sur les mesures à court terme et à moyen terme pour chacun de ces 3 objectifs stratégiques, qui sont présentés à l'*annexe II*;

vi. que dans un délai d'au moins 12 mois, le *plan d'action* présente des objectifs qualitatifs et quantitatifs précis, clairs et pratiques pour l'élimination de l'écart salarial. Ces objectifs doivent être établis de concert avec le *comité consultatif sur l'écart salarial* dans le contexte pertinent des renseignements et des données de base et doivent refléter les réalités sectorielles, sociales et autres de l'économie du Nouveau-Brunswick;

vii. que le *plan d'action* inclue un cadre de mesure qui permet d'identifier les cibles, les indicateurs vérifiables, les rôles et les responsabilités des intervenants, les horaires de mise en œuvre et de responsabilisation, ainsi que le protocole de compte rendu. Ce cadre doit être établi par l'entremise d'un processus de consultation inclusive avec tous les intervenants et partenaires;

viii. que le *Bureau du Conseil exécutif* soit responsable de la surveillance continue du cadre de mesure du *plan d'action*. De plus, le Bureau du Conseil exécutif préconiserait notre *vision* et travaillerait

en collaboration avec le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi à titre de conseiller;

ix. qu'à la fin de la cinquième année, le gouvernement du Nouveau-Brunswick coordonne, conjointement avec le « comité consultatif sur l'écart salarial » une évaluation indépendante et complète du *plan d'action* comme il est stipulé dans le cadre de mesure;

x. que, si des progrès importants et considérables ont été effectués en ce qui a trait à l'atteinte des objectifs, les mesures volontaires se poursuivent dans un *plan d'action* de suivi (continu) afin d'assurer la réduction, puis l'élimination de l'écart salarial;

xi. que, si l'évaluation indépendante complète indique seulement un progrès limité en ce qui a trait à l'atteinte des objectifs, le gouvernement du Nouveau-Brunswick établisse et mette en œuvre les lois appropriées exigeant la réduction de l'écart salarial et s'appliquant autant au secteur privé que public de l'économie du Nouveau-Brunswick;

xii. que les intervenants du *plan d'action* incluent : les groupes et les dirigeants commerciaux, les groupes de travail, les municipalités, les ministères et les organismes gouvernementaux, les groupes communautaires et toute autre partie intéressée. Les ministères et les organismes gouvernementaux peuvent inclure, sans en exclure d'autres : le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, le Bureau du Conseil exécutif, Entreprises Nouveau-Brunswick, le Bureau des ressources humaines, le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux, le ministère des Services familiaux et communautaires et le ministère des Finances;

xiii. que les ressources financières et humaines appropriées soient attribuées afin d'assurer la mise en œuvre efficace du *plan d'action*.

ANNEXE 1

Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick

a) Notre mandat

Assurer que les intervenants clés comprennent bien les problèmes clés sous-jacents à l'écart salarial entre le salaire des hommes et des femmes, ainsi que les moyens d'aborder ces problèmes de façon pratique dans le contexte du Nouveau-Brunswick.

b) Notre cadre de référence

La *Table ronde sur l'écart salarial* au Nouveau-Brunswick remplira son mandat par les moyens suivants :

- ✓ Évaluation des résultats de recherche existants relativement à l'équité salariale et à l'écart salarial
- ✓ Obtention des conseils d'experts en la matière et de partenaires informés et chevronnés
- ✓ Évaluation des meilleures pratiques à l'intérieur et à l'extérieur du Nouveau-Brunswick
- ✓ Identification des lacunes importantes en matière d'information et suggestion de moyens de combler ces lacunes
- ✓ Présentation de conseils au gouvernement relativement aux options permettant de réduire l'écart salarial au Nouveau-Brunswick
- ✓ Suggestion d'indicateurs de base et de surveillance pour l'écart salarial au Nouveau-Brunswick

c) Nos membres

- Business & Professsional Women's Club, *Nancy Eustace*
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Stéphane Robichaud*, directeur général
- Manufacturiers et exportateurs du Canada, *Blaine Lewis*, vice-président, division du Nouveau-Brunswick
- Association des cités du N.-B., *Sandra Mark*, directrice générale
- *Coalition for Pay Equity/La coalition pour l'équité salariale, *Marylea MacDonald*, présidente
- Conseil économique du Nouveau-Brunswick inc., *Paul Aucoin*, directeur général
- Early Childhood Care and Education NB /Soins et éducation à la petite enfance du N.-B., *Linda Gould*, présidente
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick, *honorable Margaret Ann Blaney, présidente*, ministre responsable de la Condition de la femme
- Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B., *Rosella Melanson*, directrice générale
- Chambres de commerce du N.-B., *Valérie Roy*
- *Fédération du travail du N.-B., *Pat Hay*, vice-présidente, questions relatives aux femmes
- Université du Nouveau-Brunswick, *Julie Szo*, conseillère en ressources humaines
  (Malheureusement, Julie est décédée avant que le rapport ne soit terminé.)

* *Nota* : **Ces deux organismes n'ont pas pu appuyer la recommandation 4.5(i).**

d) Notre personnel auxiliaire

- *Norma Dubé*, directrice générale, Direction des questions féminines et Direction de l'amélioration du rendement, Bureau du Conseil exécutif
- *Pamela Nadeau*, coordonnatrice, Table ronde sur l'écart salarial, Bureau du Conseil exécutif
- *Jacques Paynter*, facilitateur, AMEC Earth and Environmental Ltd., Fredericton

ANNEXE II

Mesures et objectifs stratégiques

La section suivante présente une liste des mesures à court et à moyen terme qui, à notre avis, permettront d'éliminer l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. Ces mesures sont liées aux trois objectifs stratégiques, qui correspondent aux trois facteurs connus qui contribuent à l'écart salarial. Nous recommandons au gouvernement d'établir son *plan d'action* en fonction de ces mesures et de notre *vision*.

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 1 - RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Rôles et objectifs des partenaires	**Mesures suggerées et échéancier**
Le **secteur des affaires** collaborera avec ses membres afin : • de promouvoir et d'encourager l'intégration des services de garde d'enfants et les pratiques favorables à la famille (horaire flexible, partage d'emploi, travail à domicile, service de qualité de garde d'enfants sur place) à leurs opérations commerciales; • d'encourager les organismes, les associations et les groupes d'entreprises des intervenants à intégrer et à promouvoir les services de garde d'enfants et les pratiques favorables à la famille dans tous les processus de planification stratégique. L'accent initial sera mis sur les secteurs qui emploient un grand nombre de femmes; • de promouvoir l'accès équitable aux avantages pour tous les employés; • de célébrer les réussites des entreprises qui ont adopté des stratégies avant-gardistes en matière de services de garde d'enfants et de pratiques favorables	En collaboration avec le gouvernement et les autres partenaires, le secteur des affaires prendra les mesures suivantes : **<u>À court terme</u>** • convenir d'une gamme appropriée de services de garde d'enfants et de pratiques favorables à la famille que le secteur des affaires voudrait appuyer dans les entreprises du Nouveau-Brunswick; • élaborer des outils d'information en fonction de cette entente; • utiliser ces outils pour offrir des présentations aux groupes membres et affiliés relativement à ces pratiques; • élaborer des moyens stratégiques de présenter l'information dans le *Plan de prospérité* (p. ex. dans le cadre de réunions avec les organismes intervenants et d'autres situations telles que les modèles de respect de l'obligation contractuelle) afin d'assurer que les services de garde d'enfants et les pratiques favorables à la famille font partie du nouveau paysage économique du Nouveau-Brunswick;

Rôles et objectifs des partenaires	Mesures suggerées et échéancier
à la famille.	**Objectif stratégique n° 1** **Responsabilités familiales (suite)** **<u>À moyen terme</u>** • reconnaître et promouvoir les avantages des employés ayant une vie équilibrée et des milieux de travail offrant des politiques favorables à la famille, et identifier les champions des comités consultatifs; • établir un lien aux programmes gouvernementaux, reconnaître les avantages, célébrer à l'aide de prix, de révélations aux médias, etc.; • surveiller l'efficacité des efforts de communication et contribuer aux améliorations requises; • établir des partenariats afin de communiquer et de promouvoir les avantages de la mise en œuvre des mesures volontaires.

Rôles et objectifs des partenaires	Mesures suggerées et échéancier
Les **groupes communautaires d'intervenants** collaboreront avec leurs constituants afin : • de promouvoir et d'encourager l'intégration des services de garde d'enfants et les pratiques favorables à la famille (horaire flexible, partage d'emploi, travail à domicile, service de qualité de garde d'enfants sur place) dans les milieux de travail de leurs constituants; • de renforcer les liens et les partenariats entre les entreprises et les groupes existants et les organismes non gouvernementaux et les utiliser pour assurer la mise en œuvre des services de garde d'enfants et des pratiques favorables à la famille; • d'identifier, de reconnaître et de promouvoir les meilleures pratiques; • d'encourager l'établissement d'une base de données et d'un réseau afin de faire connaître les ressources pertinentes offertes à l'échelle locale et d'aider les familles à accéder à ces ressources (centres de ressources à l'intention des familles, centres d'accès, établissements d'enseignement).	**Objectif stratégique n° 1** **Responsabilités familiales (suite)**

Rôles et objectifs des partenaires	Mesures suggerées et échéancier
Le représentant des **ministères et des organismes gouvernementaux des intervenants** collaborera afin : • d'assurer qu'à la suite d'élections municipales, les questions liées aux services de garde d'enfants et aux pratiques favorables à la famille figurent à l'ordre du jour du ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux (trouver des moyens de communiquer avec les districts de services locaux); • de clarifier, de comprendre et d'améliorer, au besoin, les politiques et les programmes du ministère des Services familiaux et communautaires traitant des services de garde d'enfants et des pratiques favorables à la famille; • d'améliorer la prévention de la discrimination relative aux responsabilités familiales et d'améliorer les procédures de recours pertinentes; • de promouvoir l'accès équitable aux avantages pour tous les employés; • d'assurer que les questions relatives aux responsabilités familiales sont bien comprises et reconnues au sein de la fonction publique.	**Objectif stratégique n° 1** **Responsabilités familiales (suite)** Le gouvernement prendra les mesures suivantes : <u>À court terme</u> • assurer que Entreprises Nouveau-Brunswick travaille en collaboration avec les organismes des intervenants et les agences de développement économique communautaire pour intégrer et promouvoir services de garde d'enfants et les pratiques favorables à la famille dans tous les processus de planification stratégique. L'accent initial sera mis sur les industries qui emploient un grand nombre de femmes; • promouvoir les services de garde d'enfants et les politiques favorables à la famille auprès des employeurs. **<u>À moyen terme</u>** • d'identifier les lacunes et de poursuivre l'élaboration et la mise en œuvre de normes d'emploi favorables à la famille (au-delà des sept nouvelles modifications); • d'élaborer un plan stratégique afin d'améliorer l'accès aux services complets de garde d'enfants (après les heures de travail) et en améliorer la qualité pour l'avenir à long terme;

OBJECTIF STRATÉGIQUE N° 2 - REGROUPEMENT DES EMPLOIS

Rôles et objectifs des partenaires	Mesures suggerées et échéancier
Le **secteur des affaires** collaborera avec ses membres afin : • d'augmenter la sensibilisation aux questions de regroupement; • d'élaborer et d'adopter des pratiques d'embauche non sexistes; • de promouvoir les possibilités de formation polyvalente et d'améliorer les options offertes aux femmes en ce qui a trait à différents emplois; • **d'assurer la promotion équitable des femmes à des postes de cadres où elles doivent prendre des décisions;** • de promouvoir l'autovérification des milieux de travail des employeurs; • d'augmenter la participation des femmes aux programmes d'apprentissage et aux programmes d'alternance travail-études; • de participer aux activités de promotion et de sensibilisation professionnelles destinées à toutes les femmes, avec ou sans emploi.	En collaboration avec le gouvernement et les autres partenaires, le secteur des affaires prendra les mesures suivantes : **À court terme** • identifier les principaux employeurs et mieux comprendre les particularités de chaque industrie; • remanier la documentation relative aux ressources humaines (p. ex. demande d'emploi et formulaires de perfectionnement professionnel); • établir et mettre en œuvre des programmes de formation en cours d'emploi, d'alternance travail-études et de mentorat; • améliorer la reconnaissance et la compréhension de l'incidence des valeurs et des processus de prise de décisions des femmes; • communiquer aux employeurs les avantages économiques de l'élimination de l'écart salarial, élaborer des outils destinés aux employeurs pour les aider à éliminer l'écart salarial, publiciser l'interprétation des résultats; • cibler la promotion auprès des jeunes filles du secondaire, établir des liens entre les industries et les collèges communautaires, augmenter le nombre de conseillers en orientation, promouvoir le concept de la « salle des carrières » dans les écoles; **À moyen terme** • surveiller l'efficacité des efforts de communication et contribuer aux améliorations requises; • établir des partenariats afin de communiquer et de promouvoir les avantages de la mise en œuvre des mesures volontaires;

Rôles et objectifs des partenaires	Mesures suggerées et échéancier
Les **groupes communautaires d'intervenants** collaboreront avec leurs constituants afin : • d'encourager les municipalités, les groupes communautaires, les agences de développement économique communautaire à intégrer les questions relatives à l'écart salarial dans les stratégies de promotion de la carrière et de mode de vie; • d'informer les communautés en mettant l'accent sur le travail non traditionnel des femmes par le biais de salons de l'emploi, de travail bénévole, etc.; • d'utiliser des modèles féminins afin de promouvoir les possibilités offertes aux femmes dans les industries et les emplois non traditionnels; • d'encourager les femmes qui travaillent déjà à considérer une carrière dans un domaine non traditionnel; • de miser sur les meilleures pratiques qui ont déjà été mises en œuvre au Nouveau-Brunswick.	**Objectif stratégique n° 2** **Regroupement des emplois (suite)** • identifier les organisations partenaires clés et miser sur les relations afin de répondre à des questions précises (décisions relatives aux jeunes et à la carrière à différentes étapes de la vie).

Rôles et objectifs des partenaires	Mesures suggerées et échéancier
Le représentant des **ministères et des organismes gouvernementaux des intervenants** collaborera afin : • d'assurer la promotion équitable des femmes à des postes de cadres où elles doivent prendre des décisions; • d'assurer les services de conseillers en orientation qualifiés et certifiés dans les écoles intermédiaires et secondaires; • d'assurer un leadership et d'établir des objectifs ou des buts axés sur les femmes relativement aux emplois dans les domaines non traditionnels de la fonction publique; • de fournir des données exactes, opportunes et fiables qui assurent une bonne compréhension des questions liées à l'écart salarial et qui entraînent des réponses et des messages clairs et appropriés; • d'offrir des primes d'encouragement et de l'aide aux employeurs du secteur privé pour qu'ils recrutent, embauchent et forment les femmes dans le cadre d'emplois ou de rôles non traditionnels; • d'élaborer et de renforcer les normes professionnelles interprovinciales harmonisées; • d'assurer que les initiatives de formation encouragent l'égalité; • d'offrir des encouragements financiers pour les cours non déductibles qui favorisent l'apprentissage continu et qui améliorent les possibilités d'emploi; • d'améliorer, pour certains groupes de femmes adultes, l'accès aux services existants d'orientation professionnelle du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi (en tenant compte des différences entre les hommes et les femmes), y compris les femmes qui ont déjà un emploi (et qui sont sous-employées).	**Objectif stratégique n° 2** **Regroupement des emplois (suite)** Le gouvernement travaillera en collaboration avec ses partenaires commerciaux et communautaires afin : **À court terme** • d'établir des données de base sur les mesures liées à l'écart salarial; d'établir des renseignements de base permettant d'identifier les écarts;

Rôles et objectifs des partenaires	Mesures suggerées et échéancier
Les **étudiants** abordent la question du regroupement des emplois à l'étape précédant le choix de carrière (p. ex. système d'éducation, parents, etc.).	**Objectif stratégique n° 2** **Regroupement des emplois (suite)**

OBJECTIF STRATÉGIQUE N^{O} 3 - ÉVALUATION DU TRAVAIL DES FEMMES

Rôles et objectifs des partenaires	Mesures suggerées et échéancier
Le **secteur des affaires** collaborera avec ses membres afin : • d'encourager et de promouvoir les avantages de l'autovérification des salaires et des pratiques des ressources humaines; • de discuter des questions liées à l'écart salarial avec les secteurs (utiliser le lieu de réunion de l'assemblée générale annuelle) en vue de modifier les attitudes et d'aborder les préoccupations en matière d'exploitation de l'entreprise (incidence sur la rentabilité); • d'adopter des systèmes d'évaluation d'emploi non sexistes; • d'adopter des mesures pertinentes à l'écart salarial dans les plans stratégiques et les politiques de gestion de l'entreprise;	En collaboration avec le gouvernement et les autres partenaires, le secteur des affaires prendra les mesures suivantes : **À court terme** • mettre l'accent sur le Nouveau-Brunswick; évaluer les emplois selon l'industrie; • effectuer des analyses comparatives entre les sexes; évaluer et communiquer les répercussions; • de les informer que la technologie modifie les possibilités d'emplois : plus grande sophistication, effort physique de moins en moins nécessaire, etc. **À moyen terme** • surveiller l'efficacité des efforts de communication et contribuer aux améliorations requises; • établir des partenariats afin de communiquer et de promouvoir les avantages de la mise en œuvre des mesures volontaires;

Rôles et objectifs des partenaires	Mesures suggerées et échéancier
Les **groupes communautaires d'intervenants** collaboreront avec leurs constituants afin : • d'adopter de meilleures pratiques et de miser sur les meilleures pratiques qui sont utilisées actuellement; • de promouvoir le leadership en favorisant un changement culturel; établir de nouvelles tendances (p. ex. « CADRE » de l'Université de Moncton); • de préconiser la rémunération égale pour un travail de valeur égale; sensibiliser le public.	**<u>À court terme et À moyen terme</u>** • élaborer des programmes d'inventaire et d'accroissement qui favorisent le leadership pour influencer des changements culturels; établir de nouvelles tendances;
Le représentant des **ministères et des organismes gouvernementaux des intervenants** collaborera afin : • de mieux mettre en œuvre (ou appliquer) la rémunération égale pour un travail de valeur égale pour tous les travailleurs à temps partiel (calculée au prorata) exigée en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.	**Objectif stratégique n° 3** **Évaluation du travail des femmes (suite)** **<u>À court terme et À moyen terme</u>** • élaborer des outils que l'employeur peut utiliser pour évaluer l'équité salariale dans son entreprise et mettre ces outils à la disposition des employeurs.

ANNEXE III

Meilleures pratiques utilisées ailleurs

a) Union européenne : coopération économique

Dans son magazine « Égalité entre femmes et hommes » du programme communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)[43], la Commission européenne suggère aux gouvernements de prendre les mesures suivantes :

- renforcer la législation concernant l'égalité de rémunération pour permettre des actions de groupes et pour faciliter le recours à la justice;
- développer des stratégies à long terme en vue de relever le niveau minimal des salaires et, par ce moyen, combler l'écart de rémunération entre les sexes;
- promouvoir des révisions de salaires dans les administrations et le secteur public pour donner l'exemple;
- mettre un terme à la sous-évaluation du travail des femmes dans le secteur public et mesurer l'impact des transformations dans ce secteur sur les écarts de rémunération entre les sexes;
- évaluer les effets de leurs politiques sociale, économique et de l'emploi du point de vue de l'égalité de rémunération;
- accroître les possibilités de formation et de développement, tout particulièrement pour les travailleurs à temps partiel;
- promouvoir des politiques assurant un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et développer les structures d'accueil pour les enfants.

b) Royaume-Uni - Recherche active de solutions

En octobre 1999, la Equal Opportunities Commission (EOC) a lancé la campagne *Valuing Women*. Il s'agit d'une campagne de trois ans visant à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes en éliminant les éléments de l'écart salarial causés par le sexisme dans les systèmes de rémunération. Le *Equal Pay Task Force* a été formé dans le cadre de cette campagne. Son rapport, intitulé *Just Pay* (février 2001) recommandait une approche à cinq aspects, mettant l'accent sur les leviers qui, à son avis, sont les plus efficaces pour éliminer les obstacles. L'approche est axée sur :

- l'amélioration de la sensibilisation et la compréhension commune de la signification de l'écart salarial;
- la réforme et la modernisation des lois sur l'équité salariale;
- le renforcement des capacités afin d'assurer que les employeurs et les syndicats savent comment mettre en œuvre la rémunération égale;
- l'amélioration de la transparence et l'établissement de la responsabilisation pour la mise en application de l'équité salariale;
- la modification des politiques sociales, économiques et d'emploi afin de compléter les mesures relatives à l'équité salariale. [44]

c) « Analyse de rentabilisation » du Royaume-Uni

Les solutions doivent être acceptées par tous les intervenants, sans opposition. La campagne *Valuing Women* du Royaume-Uni adoptait ce même point de vue et l'économiste Denise Kingsmill a été mandatée afin d'évaluer des façons non législatives et rentables d'améliorer les emplois et la rémunération des femmes. M^me^ Kingsmill[45] a répondu en exécutant une analyse de rentabilisation pour l'équité salariale (voir la **figure 5**), un cas d'amélioration de ce qu'elle considérait comme un problème de productivité :

> *« Le fait que les femmes sont toujours regroupées dans une catégorie inférieure, donc dans les emplois les moins bien rémunérés, et qu'elles sont gravement sous-représentées à tous les niveaux de direction indique que le Royaume-Uni n'utilise et ne développe pleinement pas les talents de ses travailleurs. » (Kingsmill, 2001)*

Figure 5 - Évaluation « Kingsmill Review » :
« ... *une saine gestion des affaires...* »

Elle a examiné les preuves, puis elle a rencontré les employés. Elle a constaté que les organisations devenaient de plus en plus dépendantes de leur capacité d'attirer, de former et de conserver leurs employés. Toutefois, elle a été surprise d'observer que de nombreux employeurs qui étaient compatissants envers l'équité salariale n'avaient aucune donnée sur la situation des femmes dans leurs propres entreprises. En affirmant qu'il est impossible de surveiller ou d'améliorer ce qu'on ne peut mesurer, elle a recommandé, comme première étape essentielle, que ces données soient recueillies par tous les employeurs du secteur public et du secteur privé.

The Kingsmill Review

of Women's Pay and Employment

Recommandations :

- Dans le cadre de la vérification annuelle, les entreprises doivent fournir des renseignements sur le capital humain, y compris des renseignements sur les emplois et la rémunération des femmes.
- Toutes les entreprises doivent être incitées à exécuter des évaluations d'emploi et de rémunération incluant tous les aspects de l'emploi des femmes.
- Le gouvernement doit offrir des crédits d'impôt pour la formation afin d'inciter les femmes à améliorer leur employabilité.
- Le gouvernement doit établir un centre d'excellence pour la recherche sur les questions relatives aux femmes sur le marché du travail.

(Décembre 2001)

Figure 6 - Recommandations de l'évaluation « Kingsmill Review »

De son côté, le gouvernement du Royaume-Uni a démontré son engagement envers l'exécution de mesures immédiates en annonçant sa réponse au rapport de M^me^ Kingsmill le jour où il a été publié. Le gouvernement appuyait la majorité des recommandations de M^me^ Kingsmill, résumées à la **figure 6**. Puisqu'il était également d'avis que le secteur public doit être traité de la même façon que le secteur privé, le gouvernement a pris des mesures afin de débuter l'inclusion des données sur les ressources humaines dans ses rapports annuels et l'exécution d'évaluations de l'équité salariale dans ses propres opérations. En ce qui a trait aux mesures obligatoires du secteur privé, le gouvernement appuyait une approche volontaire en choisissant de travailler en collaboration avec les employeurs afin de présenter ses meilleures pratiques ainsi que ce qu'il nomme les « champions de la rémunération juste » (Fair Pay Champions).

d) Solutions pratiques au Royaume-Uni

Le *Equal Pay Task Force*[46] du Royaume-Uni a établi une liste des attributs communs des meilleures pratiques constatés dans le secteur public et le secteur privé du Royaume-Uni :

- elles font partie de la stratégie globale de l'organisation;
- elles ont été élaborées au cours d'une certaine période de temps;
- elles sont fondées sur le partenariat entre l'employeur et les employés;
- les décisions sur les taux de rémunération sont prises de façon objective.

Le *Equal Pay Task Force* effectue la promotion de trois (3) avantages de la mise en œuvre des pratiques de rémunération égale pour les employeurs :

- L'entreprise peut attirer et retenir les meilleurs employés : Puisque les femmes forment maintenant la moitié de la population active, les employeurs ne peuvent pas se permettre de négliger leurs attentes en matière de traitement équitable, ou de ne pas tenir compte du fait que les hommes et les femmes s'attendent à ce que les employeurs offrent un salaire égal. Les sondages d'opinion ont démontré que les jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail sont plus susceptibles de vouloir travailler pour une entreprise qui offre la rémunération égale plutôt que pour une entreprise qui ne l'offre pas.

- La population active est très motivée : La rémunération inégale est décourageante. Les gens doivent comprendre pour quel travail ils sont rémunérés et comment leur salaire est calculé.

- L'entreprise peut éviter les litiges : Des systèmes de rémunération justes et transparents réduisent le risque de réclamations au tribunal de l'emploi. Les cas relatifs à la rémunération égale sont longs et coûteux, mais ils enlèvent aussi le système de récompense à l'employeur et le remettent au tribunal. La gestion des stratégies de récompense de façon à répondre aux besoins de l'entreprise exige la mise en œuvre de systèmes de rémunération qui peuvent être facilement vérifiés pour assurer leur caractère équitable et conforme.

e) Réduction de l'écart salarial – Approches non législatives

La documentation sur l'écart salarial identifie toute une gamme d'approches non législatives qui pourraient contribuer à réduire l'écart salarial, notamment :

- *Reconfiguration des évaluations d'emploi* – pour s'assurer qu'elles sont « non sexistes » ou qu'elles tiennent compte des femmes autant que des hommes.
- *Vérifications internes* – les employeurs peuvent vérifier leur système de rémunération afin d'assurer sa transparence.
- *Traitement direct des salaires* – en indexant et en augmentant le salaire minimum de la même façon dont les prestations de retraite sont protégées au Canada, ou en offrant un « salaire de fonction publique » aux mères, en mettant en œuvre un salaire de service national, etc.
- *Incidence sur l'entreprise* – de nouvelles demandes sur l'entreprise, exigeant que le rapport annuel inclut un rapport de nature sociale de sorte à ce que le rapport sur les ressources humaines soit équivalent à celui des finances. Il s'agit de la transparence. Lorsqu'il y a la transparence, il ne peut plus y avoir d'abus.
- *Intégration des enjeux liés aux rapports sociaux entre les sexes* – intégrer ces enjeux dans l'analyse des politiques et le processus de développement, comme il a été décidé au cours de la Conférence mondiale sur les femmes à Pékin, en 1995. La réaction du Canada à cette décision a été de discuter de la formation relative à l'analyse fondée sur l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que de la formation des formateurs. Des outils pourraient être offerts aux employeurs afin d'assurer que les systèmes de rémunération et les systèmes de gestion des ressources humaines sont évalués et abordés. Jusqu'à présent, les approches de l'intégration des enjeux liés aux rapports sociaux entre les sexes semblent avoir mis l'accent sur les discussions relatives aux questions d'équilibre de la vie professionnelle et familiale, mais elles pourraient peut-être être élargies afin d'inclure d'autres aspects pratiques et des politiques d'indemnité d'accidents du travail.

- *Syndicats* - assurant la représentation équitable des femmes au sein des équipes de négociation (p. ex. équitable selon la proportion des membres). Des recherches suggèrent que l'égalité a une grande incidence sur le rôle joué par les syndicats et les priorités présentées au cours du processus de négociation.
- *Élément éducatif et promotionnel* que le gouvernement pourrait entreprendre et qui aurait une incidence énorme, p. ex. du marketing social tel que la campagne *Valuing Women* ou des outils éducatifs amusants. À l'heure actuelle, la campagne *Valuing Women* n'est destinée qu'aux étudiantes diplômées et a été en mesure de sensibiliser le public de cette façon.
- *Initiatives axées sur les femmes* - p. ex. services de garde d'enfants offerts de façon générale.

f) Internationale des services publics (ISP) - Rémunération équitable pour le travail accompli[47]

« *Le concept d'équité salariale se réfère à l'élimination de la discrimination entre hommes et femmes dans la fixation des salaires : il est synonyme de rémunération équitable pour le travail accompli.* » C'est sur cette définition que l'Internationale des services publics (ISP) fonde ses interventions visant à obtenir l'équité salariale pour les femmes. Ces interventions visent à éliminer les inégalités salariales, la sous-évaluation du travail dans les emplois à prédominance féminine, la pauvreté des femmes et la faible rémunération des femmes. L'ISP est d'avis que les interventions visant à obtenir l'équité salariale recouvrent quatre domaines :

- une rémunération égale pour un travail égal ou identique aux mêmes postes;
- une rémunération égale pour un travail de valeur égale/comparable à des postes qui sont différents mais de valeur égale, par exemple, une infirmière et un charpentier;
- les stratégies visant à remédier à la faible rémunération des femmes et à promouvoir un salaire décent;
- l'élimination de la discrimination dans les systèmes de rémunération.

ANNEXE IV
INDICATEURS POSSIBLES DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

a) Équité salariale maintenant! Internationale des services publics (ISP), 2002[48]

La documentation de l'ISP sur l'équité salariale indique que l'absence de données constitue une entrave majeure à l'équité salariale. Elle présentait un vaste éventail de facteurs ayant une influence et un impact sur l'écart salarial entre hommes et femmes. Ceux-ci pourraient être considérés comme la base d'un ensemble d'indicateurs dans toute organisation, région ou juridiction :

1. Niveau et portée des négociations collectives.
2. Représentation des femmes dans les structures décisionnelles et les instances de négociation.
3. Existence et niveau des salaires minimum ou revenus de base.
4. Structure de rémunération et répartition des différents composants salariaux, par exemple les primes pour heures supplémentaires, les primes d'ancienneté, la rémunération liée à la performance et les autres avantages non monétaires.
5. Nombre d'heures de travail (temps plein et temps partiel) et mesure dans laquelle les entreprises prévoient des horaires flexibles pour permettre aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale.
6. Accès à la formation, à l'avancement et à la promotion professionnelle.

b) Indicateurs juridictionnels de l'équité salariale suggérés par l'ISP[49]

1. Le fossé salarial entre les hommes et les femmes basé sur le salaire horaire des travailleurs et travailleuses à temps plein et à temps partiel.
2. Le fossé salarial entre les hommes et les femmes basé sur les revenus mensuels des travailleurs et travailleuses à temps plein et à temps partiel.
3. La concentration des femmes dans les emplois faiblement rémunérés (p. ex. nombre de salariées dont la rémunération est inférieure à 60 % du salaire horaire moyen).
4. Nombre de femmes vivant dans la pauvreté (revenus inférieurs à 60 % du salaire horaire moyen).
5. L'ampleur de la ségrégation professionnelle, autrement dit la concentration des femmes dans une profession.
6. L'évaluation du fossé salarial entre hommes et femmes selon l'âge, le niveau d'éducation et l'état civil.
7. Le salaire minimum.
8. Le nombre de femmes rémunérées au salaire minimum.

NOTES

[1] Voir http://www.payequityreview.gc.ca/0600-f.html.

[2] Site Web du Norwegian Center for Gender Equality : http://www.likestilling.no/genderpaygap

[3] *Gender Equality in Pay Practices*, Equal Opportunities Commission, Royaume-Uni, 2002.

[4] Étude menée par la British Medical Society, *British Medical Journal* 312, 1998

[5] *Women's Health in Atlantic Canada: A Statistical Portrait*, Ronald Colman, PhD, GPI Atlantic, February 2000. Aussi, voir le site Web du Dr Colman http://www.gpiatlantic.org

[6] Organisation des Nations Unies, IDH au site Web http://hdr.undp.org/statistics/faq.cfm

[7] Citation du témoignage d'un répresentant de la Commission des droits humains devant la *Table ronde*.

[8] Toronto Star, le 6 mars 2003, signature : Valerie Lawton.

[9] Commentaires effectués par le Dr Colman au cours de sa présentation à la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick le 25 mars 2003.

[10] Walby, Sylvia and Olsen, Wendy, "*The impact of women's position in the labour market on pay and implications for UK productivity*", Women and Equality Unit of UK Department of Trade and Industry, 2002. Le rapport au complet est disponible au site Web www.womenandequalityunit.gov.uk

[11] Commentaires effectués par le Dr Colman au cours de sa présentation à la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick le 25 mars 2003. Voir également son site Web.

[12] Jeffey L. Seglin, « How to Get a Company's Attention on Women's Pay », *New York Times Money and Business*, le 17 mars 2002.

[13] *L'égalité entre les sexes sur le marché du travail - Enseignements*, Prairie Research Associates, octobre 2002.

[14] *The Gender Pay Gap*, Women and Equality Unit, Royaume-Uni http://www.womenandequalityunit.gov.uk.

[15] Marie Drolet, « L'écart salarial entre hommes et femmes », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° cat. 75-001-XIF, décembre 2001.
Marie Drolet, « L'écart persistant : Nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada », *Document de recherche n° 157, Direction des études analytiques*, 2001.

[16] Marie Drolet, « Le 'qui, quoi, quand et où' des écarts salariaux entre les hommes et les femmes », *La série sur le milieu de travail en évolution*, Statistique Canada, n° cat. 71-584-MIF n° 4, 2002.

[17] Voir la note vii.

[18] Recensement de 2001, Statistique Canada.

[19] Marie Drolet, « Mariage, maternité et rémunération : Le choix du moment importe-t-il », *Direction des études analytiques documents de recherche* n° 186, Statistique Canada, n° cat. 11F0019MIF2002186.

[20] *Trend Letter*, le 23 décembre 2002, p. 8.

[21] Information sur le marché du travail du Ministère de la Formation et du développement de l'emploi du Nouveau Brunswick, 2003

[22] Walby et Olsen, recherche intitulée « The UK Gender Wage Gap And Gendered Work Histories » effectuée en 2002 conjointement par Sylvia Walby et Wendy Olsen, financée en partie par le Cabinet Office Women and Equality Unit (COWEU) en 2002-2003 et financée par la Equal Opportunities Commission en 2003-2004.

[23]Marie-Thérèse Chicha, *L'équité salariale : Mise en œuvre et enjeux*, Les Éditions Yvon Blais Inc., 2000.

[24] Idem.

[25] Idem.

[26] *L'égalité entre les sexes sur le marché du travail : Enseignements*, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, octobre 2002, SP-AH149-10-99F.

[27] Idem.

[28]Nitya Iyer, *Working through the Wage Gap: Report of the Task Force on Pay Equity* (Colombie-Britannique n° AG02055), le 28 février 2002.

[29] Nous avons été déçus de constater que le gouvernement de la Colombie-Britannique n'a toujours pas mis en œuvre les recommandations de M^me^ Iyer.

[30]Damian Grimshaw et Jill Rubery, *The Gender Pay Gap: A Research Review*, Equal Opportunities Commission, Research Discussion Series, 2001, www.eoc.org.uk/research.

[31] Idem.

[32] Cela signifie que les femmes du Nouveau-Brunswick seront employées de façon à réaliser leur plein potentiel en ce qui a trait aux heures de travail ainsi qu'aux tâches effectuées. Un plus grand nombre de femmes travailleront un plus grand nombre d'heures (moins de travail à temps partiel) dans une plus grande diversité d'emplois, et elles seront égales aux hommes du point de vue des aspirations professionnelles et du potentiel économique. Voir le paragraphe 3.16.

[33] Comfort, D., Johnson, K., and Wallace D., *Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes, Catalogue no. 71-584-MIE* (2003), Statistique Canada.

[34] Idem.

[35] Idem.

[36]Daniel Grant, *The NB Wage Gap Roundtable Focus Group Report*, Optimum Human Resources, juin 2003.

[37] Idem.

[38] Idem.

[39] Idem.

[40] Idem.

[41] Idem.

[42] Idem.

[43] Magazine *Égalité entre femmes et hommes* de la Commission européenne, site Web du Norwegian Center for Gender Equality http://www.likestilling.no/genderpaygap.

[44] Ces renseignements se trouvent sur le site Web de la Equal Opportunities Commission http://www.eoc.org.uk.

[45]Denise Kingsmill, *Kingsmill Review of Women's Employment and Pay*, décembre 2001, www.kingsmillreview.gov.uk.

[46] Site Web du *Equal Pay Task Force* du Royaume-Uni http://www4.btwebworld.com/equalpaytaskforce.

[47]Jane Pillinger, *Équité salariale maintenant! Dossier d'information sur l'équité salariale*, Internationale des services publics, 2002.

[48] Idem.

[49] Idem.